

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
города Москвы «Школа № 97»
на 2019- 2022 годы

От работодателя:

Директор
образовательной организации


(подпись) Мамонтова И.В.
(Ф.И.О.)

М.П.
«26» декабря 2019г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации


(подпись) Овчинникова И.А.
(Ф.И.О.)

М.П.
«26» декабря 2019г.



Срок действия коллективного договора с «26» 12 2019г. по «25» 12 2022г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 115 от 26.12 2019г. Ильин
с заявлениями не числятся

I.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении города Москвы «Школа № 97».

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:
работодатель – Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа № 97», в дальнейшем ГБОУ Школа № 97, действующее в соответствии с Уставом;

представители работодателя – директор (руководитель), действующий на основании Устава учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ГБОУ Школа № 97;

профсоюзный комитет,
профком – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников ГБОУ Школа № 97 Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников ГБОУ Школа № 97 в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Профсоюза;

Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Закон города Москвы от 11 ноября 2009 года № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве»;

Отраслевое соглашение между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2019 годы (далее – Соглашение);

другие соглашения, действующие в отношении работодателя и работников.

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

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора ГБОУ Школа № 97

Мальчевской Ирины Витальевны;

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, от имени которой выступают профком и председатель первичной профсоюзной организации Овсянникова Наталья Алексеевна.

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

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников образовательной организации под роспись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.9. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

1.10. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (статья 30 ТК РФ).

1.11. Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

По инициативе работодателя или профкома профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта.

В случаях, прямо предусмотренных в коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с профкомом.

1.12. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в учреждении, и не позднее чем в 10-дневный срок сообщать профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.13. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-

трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности учреждения).

1.14. Работодатель принимает на себя обязательство информировать профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления профкому копии такого решения в течение 10 дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.15. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к коллективному договору.

Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников учреждения, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом учреждения, и по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами, Соглашением, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников, и настоящим коллективным договором.

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.4. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в образовательной организации преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством. При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятия обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней такие работники имеют право наряду с другими педагогическими работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при этом обеспечивается учет мнения профкома.

2.1.15. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, и Положением об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается работодателем по согласованию с профкомом.

2.1.16. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

Определять должностные обязанности работников учреждения в должностной инструкции, которая утверждается с учетом мнения профкома.

2.2.3. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в образовательной организации.

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

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

2.2.5. В трудовом договоре с педагогическим работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) определять установленный при тарификации объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.6. Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.7. Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

2.2.8. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

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

2.2.10. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статьей 74 и 162 ТК РФ.

2.2.11. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с профкомом.

2.2.12. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.13. Руководствоваться при регулировании трудовых отношений в учреждении Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей, и (или) профессиональными стандартами, принимая решения с учетом мнения профкома.

2.2.14. В целях поэтапного введения профессиональных стандартов работодатель утверждает с учетом мнения профкома план по организации применения профессиональных стандартов, содержащий в том числе:

- список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава учреждения, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;

- этапы применения профессиональных стандартов;

- перечень локальных нормативных актов и других документов учреждения, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

2.2.15. Сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее чем за три месяца.

Критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников учреждения:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней;

- увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

2.2.16. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца, обязательное уведомление территориальных органов занятости и профсоюзного комитета о сокращении численности или штата работников.

2.2.17. самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.2.18. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (менее двух лет до достижения пенсионного возраста);
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года).

2.2.19. Не допускать сбора от педагогических работников отчетов, документов и иной информации, находящейся в распоряжении образовательной организации и содержащейся в Комплексной информационной системе «Государственные услуги в сфере образования в электронном виде», в том числе в электронном журнале¹⁶.

2.2.20. Принимать меры с участием профкома по формированию в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы учреждения совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- формирование системы планирования трудовой карьеры педагогических работников;
- включение молодых работников в резерв руководящих кадров;
- создание работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством,

соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установление по согласованию с работниками индивидуального режима труда;

- проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества.

2.4. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов, в том числе:

- объявление благодарности руководителя учреждения (с занесением в трудовую книжку);
- объявление благодарности председателя первичной профсоюзной организации и профкома (с выплатой профсоюзной премии);
- награждение Почётной грамотой учреждения (с занесением в трудовую книжку);
- награждение Почётной грамотой первичной профсоюзной организации (с выплатой профсоюзной премии);
- представление к наградам органов управления в сфере образования;
- представление к наградам вышестоящих профсоюзных органов.
- вручение ценных подарков.

III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

3.1.2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям¹⁹, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учетом мнения профкома (статья 187 ТК РФ).

3.1.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

3.1.4. Работодатель содействует работнику, желающему пройти

профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и внебюджетных средств.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием (расписанием занятий), годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), планами работы, принятыми с учетом мнения профкома.

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601) Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ Минобрнауки

России от 11 мая 2016 г. № 536). В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения профкома.

4.1.4. В образовательной организации учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем с учетом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года.

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, регламентируются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми работодателем с учетом мнения профкома в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601²³.

Об изменении объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

При установлении учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах).

Работодатель должен ознакомить учителей и других педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до начала учебного года.

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

4.1.5. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу.

Учителям и другим педагогическим работникам с учетом реальных возможностей может быть предоставлен один свободный день в неделю для

методической работы с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Рабочее время учителей и других педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на них в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами.

Дежурство педагогических работников по учреждению в пределах рабочего времени должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не позднее чем 20 минут после их окончания, если начало дежурства не совпадает с рабочим временем.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

4.1.6. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их

характера и особенностей.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия профкома.

Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

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

4.1.8. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационных сессий, олимпиад, работы в городских лагерях, дежурств, организации занятий с обучающимися по заочной форме обучения и в других случаях допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

4.1.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (не менее 30 минут).

4.1.10. Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом.

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

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.1.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

Должности работников с ненормированным рабочим днем, привлекаемых при необходимости эпизодически к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий для указанных должностей работников устанавливаются Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Оплата ежегодных дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.1.14. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего коллективного договора.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников работодатель обеспечивает сохранение установленных им

гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Педагогические работники учреждения в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьей 335 ТК РФ не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск), порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», Положением об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

Стороны договорились о том, что:

4.2.1. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста при поступлении в 1 класс – 1 календарный день;
- рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- бракосочетания работника – до 5 календарных дней;
- похорон близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году.

4.2.2. По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках установленной продолжительности, при наличии производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с профкомом предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без больничных листов продолжительностью три календарных дня работникам, являющимся членами профсоюза.

При этом указанный отпуск может быть использован только в течение того рабочего года, в котором возникает право на его предоставление; между собой такие отпуска не суммируются и на следующий год не переносятся; денежная компенсация за неиспользованный отпуск не предоставляется.

4.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отказ работодателя в предоставлении такого отпуска должен быть мотивирован, а также согласован с профкомом в отношении работника, являющегося членом профсоюза (при обращении в профком).

4.4. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- при бракосочетании детей – до 3 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – до 3 календарных дней;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;
- категориям работников, указанных в части 2 статьи 128 ТК РФ (с учетом случаев, когда настоящим коллективным договором для таких работников предусмотрены более благоприятные условия).

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

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, Положением о системе оплаты труда, Положением о назначении стимулирующих выплат, иными локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы и с учетом отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

5.2. Система оплаты труда работников учреждения основывается на организации и осуществлении труда в учреждении с учетом категорий работников (персонала) и других особых условий, учитывающих специфику труда, и включает в себя:

- штатно-окладную систему оплаты труда работников из числа административно-управленческого персонала, а также учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала;

- систему оплаты труда педагогических работников (основного персонала), основанную на применении отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда с использованием «ученико-часа», «дето- дня», на применении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников, которое является приложением к коллективному договору, других локальных нормативных актов учреждения, регулирующих вопросы оплаты труда.

При регулировании вопросов оплаты труда стороны обеспечивают выполнение положений раздела V. «Оплата труда и нормы труда» Соглашения.

Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается коллективным договором, Положением об оплате труда работников, Положением о назначении стимулирующих выплат работникам ГБОУ Школа № 97, иными локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с профкомом.

5.3. Работодатель обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплаты труда в учреждении минимальную заработную плату в городе Москве, установленную в порядке, предусмотренном московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, и ее своевременную индексацию.

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

5.4. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

Стороны исходят из необходимости создания соответствующей комиссии с участием профсоюзного комитета, а также использования других форм реализации демократических процедур в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного и эффективного труда работников с учетом основных принципов, предусмотренных пунктом 5.3. Соглашения.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее 15 календарных дней со дня окончания

периода, за который она начислена) в денежной форме путем перевода в кредитную организацию по заявлению работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за семь рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника.

5.6. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок не позднее чем за один день до выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

5.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

ставки заработной платы, оклады, должностные оклады, входящие в условно-постоянную часть заработной платы работников, которая в структуре их заработной платы должна составлять не менее 60 процентов; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности (заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды работ);

выплаты стимулирующего характера (включая премии).

5.8. Оплата труда работников, занятых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда

устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

5.9. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда работников.

5.10. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате труда работников.

5.11. Размеры и условия дополнительных выплат за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно- опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы учреждения, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) в соответствии с Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.12. Порядок начисления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о назначении стимулирующих выплат работникам ГБОУ Школа № 97. Помимо основных, основанием для стимулирующих выплат являются:

- наличие у административного или педагогического работника почетных званий, ученой степени, иных наград («Заслуженный учитель школы Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», лауреат премии Мэри Москвы, лауреат премии города Москвы в области образования, «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник образования города Москвы», «Отличник народного просвещения» и других почетных званий);

- наличие у педагогического работника статуса молодого специалиста;

- юбилей работника 50, 55, каждые следующие 5 лет (при условии непрерывной работы в ГБОУ Школа № 97 не менее одного календарного года).

5.13. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя, преподаватели, воспитатели и другие педагогические работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников

организации в каникулярное время, с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.14. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится со дня после окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.15. Система нормирования труда в учреждении определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), утверждаемых в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме не позднее чем за два месяца.

VI.

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

6.1.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

6.1.2. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;

выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

своевременное расследование несчастных случаев, произошедших в быту, по пути на работу, с работы, при выполнении гражданского и общественного долга, оказание материальной помощи пострадавшим;

работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса; по проверке состояния зеленых насаждений; по проверке состояния зданий; по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

Положение о комиссии по охране труда является приложением к коллективному договору.

6.1.3. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда, Соглашения по охране труда.

6.1.4. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее – уполномоченные по охране труда).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет бюджетных средств и иных источников, предусмотренных законодательством, с выделением средств в расчете на каждого работающего не ниже размера минимальной заработной платы, установленного в соответствии с порядком, предусмотренным московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

6.2.2. Ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности образовательной организации и охране труда и здоровья работников и обучающихся за счет средств, находящихся в распоряжении образовательной организации.

6.2.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.4. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

6.2.5. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, коллективным договором.

Обеспечивать предоставление гарантий по оплате труда в повышенном размере, а также установление сокращенной продолжительности рабочего времени и

предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии с положениями настоящего коллективного договора.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ).

6.2.7. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

В случае если работодатель не обеспечивает работника сертифицированной спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, работник приобретает ее сам, а работодатель возмещает работнику *в срок не более 10 дней* ее полную стоимость.

6.2.8. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

обучение по электробезопасности специалистов, обучающих детей работе на электрических машинах и приемниках;

обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

обучение соответствующих работников по пожарной безопасности; обучение и инструктаж работников, занятых на работах с грузоподъемными машинами, лифтами;

обучение работников, занятых на работах с сосудами, работающими под давлением и кислородными баллонами.

6.2.9. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

6.2.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в

установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.11. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

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

6.2.14. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая:

обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры лиц, работающих с ПЭВМ;

предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

6.2.15. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.16. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

6.2.17. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

6.2.18. Обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

6.2.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.20. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их

учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ).

6.2.21. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда социального страхования РФ, Государственную инспекцию труда по городу Москве, Московскую городскую организацию Профсоюза, прокуратуру, префектуру о несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (статья 228 ТК РФ).

6.2.22. Производить выплату за моральный вред при несчастных случаях с тяжелым исходом, групповых и со смертельным исходом.

6.2.23. Обеспечить работу в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома.

6.2.24. Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

6.2.25. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.2.26. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать их информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной школьной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.27. Обеспечить наличие аптечек для оказания первой помощи работникам, питьевой воды.

6.3. Работодатель обеспечивает наличие помещения для организации приема пищи, отдыха (релаксации) работников образовательной организации.

6.4. Работодатель в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и повышения эффективности деятельности службы охраны труда в учреждении обязуется:

6.4.1. Предусмотреть в штатном расписании учреждения должности специалистов по охране труда (в зависимости от потребностей, возможностей и других условий) с оплатой труда в соответствии с установленной системой оплаты труда в учреждении, либо установить доплаты за исполнение обязанностей по должности специалиста по охране труда в размере не менее 30% ставки (оклада) работникам с высшим образованием при условии прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда.

6.4.2. Установить доплаты ответственному за эксплуатацию электрохозяйства, прошедшему обучение и проверку знаний с присвоением не ниже 4 группы по электробезопасности.

6.5. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;

список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;

список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;

список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении.

Список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала хранится у специалиста по охране труда (ответственного за охрану труда).

6.6. Работники обязуются:

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

6.6.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.6.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.6.5. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

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

6.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.8. Профком обязуется:

6.8.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда, а также представителей в комиссию по охране труда.

6.8.2. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

6.8.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты

представителей работодателя, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

6.8.4. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

6.8.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) обучающихся в образовательной организации.

6.9. Профсоюзный комитет рекомендует работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.⁵⁵

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель и профком обязуются:

7.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседании управляющего совета учреждения, на заседаниях профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

7.1.2. Ежегодно, не позднее 20 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях Управляющего совета учреждения с участием председателя профкома и на заседаниях профкома принципы расходования внебюджетных средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды работников.

7.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной

защищенности работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи (похороны, аварии, пожар, операции-в размере до пяти тысяч рублей); организации оздоровления и санаторно-курортного лечения; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов, а также работников, желающих пройти профессиональную переподготовку и (или) повышение квалификации; и т.д.

7.1.4. Совместно участвовать в установленном жилищным законодательством порядке в решении жилищных проблем педагогических работников учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

7.2.2. Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам образовательной организации.

7.2.4. При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профкома.

7.2.5. Проводить спортивную работу среди работников учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

7.2.6. По обращению профкома предоставлять по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения.

7.2.7. По заявкам профкома предоставлять в установленном порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

7.2.8. Обеспечивает работников качественным питанием в столовых ГБОУ Школа № 97 за счет средств работников.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Не позднее чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учетом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

7.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям (в соответствии с Положением об оказании материальной помощи):

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

7.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в учреждении, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

VIII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;
- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы («Педагог года», «Московские мастера»),

«Педагогический дебют», «Педагогический страт», «Профсоюзный урок», «Молодой профсоюзный лидер города Москвы» и др.);

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;

- создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в образовательной организации, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов учреждения в возрасте до 35 лет, которые являются членами Профсоюза, - Совета молодых педагогов.

8.2. Профком совместно с работодателем разрабатывает:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;

- критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении и осуществляет ее мониторинг.

8.3. Профком утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

8.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;

- обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;

- обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

8.5. Председатель Совета молодых педагогов, являясь по должности заместителем председателя первичной профсоюзной организации, входит в состав и участвует в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- иных коллегиальных органов учреждения, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы молодых педагогов.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы, соглашениями, настоящим коллективным договором **работодатель обязуется:**

9.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере, установленном профкомом⁵⁹ (статья 377 ТК РФ).

При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, а в случаях, особо предусмотренных настоящим коллективным договором, принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию (с предварительного согласия) профкома в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором.

9.1.2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Обеспечивать реализацию предусмотренных разделом IX Соглашения в редакции Дополнительного соглашения от 12 апреля 2016 года прав и гарантий профсоюзной деятельности, в том числе дополнительные к предусмотренным трудовым законодательством гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, а также гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов.

9.1.4. Не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и

предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.1.5. Безвозмездно предоставлять профкому помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте.

9.1.6. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

9.1.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому для постоянной работы.

9.1.8. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК).

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

9.2. Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудовым законодательством, *Соглашением* и настоящим коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

- **учет мнения профкома** в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;
- **учет мотивированного мнения профкома** в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;
- **предварительное согласие профкома** на принятие решения работодателем в порядке, установленном настоящим коллективным договором;
- **согласование профкомом** локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном в соответствии с настоящим коллективным договором⁶⁰.

9.3. С учетом мнения профкома производится:

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (статья 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- согласование должностных инструкций работников;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в

иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ).

По согласованию с профкомом производится:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

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

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.5. С предварительного согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью 3 статьи 77.2 ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза (подпункт 2.2.18 коллективного договора);

- привлечение к сверхурочным работам (подпункт 4.1.8 коллективного договора);

- принятие работодателем решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (статья 374 ТК РФ):

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

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами

аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).

С учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ).

9.8. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (статья 374 ТК РФ).

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда, по социальному страхованию, по регулированию споров между участниками образовательных отношений, а также иных коллегиальных органов учреждения, деятельность которых непосредственно затрагивает социально- трудовые права и профессиональные интересы работников.

9.10. Работодатель обязуется:

9.10.1. Предоставлять председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, два раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 4-5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

9.10.2. Предоставлять возможность членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка.

9.10.3. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее двух часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства два раза в год в течение не менее пяти дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

9.10.4. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников учреждения и на время краткосрочной профсоюзной учебы работников, которые являются членами выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченными по охране труда профкома, представителями профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях, на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

9.10.5. Признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома значимой для деятельности учреждения, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, их служебном продвижении.

9.10.6. Предоставлять ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 3 календарных дней.

9.10.7. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и ее выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением председателю первичной профсоюзной организации не реже 1 раза в год устанавливать ежемесячные доплаты за счет средств работодателя (далее-доплата председателю ППО).

Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников определяются Положением об оплате труда работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения, регуливающими вопросы оплаты труда.

Установление доплаты председателю ППО осуществляется с учетом Рекомендаций по обеспечению гарантий прав и условий деятельности первичных профсоюзных организаций государственных и муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования г. Москвы (далее – Рекомендации), принятых департаментом образования г. Москвы и Московском городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ в целях реализации положений действующего отраслевого соглашения.

Первичная профсоюзная организация обязуется устанавливать председателю первичной профсоюзной организации вознаграждение за счет средств профсоюзного бюджета и в пределах имеющихся средств в распоряжении первичной профсоюзной организации, размер и порядок осуществления выплаты которого определяется профсоюзным комитетом с участием территориальной профсоюзной организации и с учетом установленной работодателем в соответствии с Рекомендациями доплаты председателю ППО.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10. Профком обязуется:

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

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

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его

представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

по другим вопросам социально-трудового характера.

10.3. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

10.4. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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

10.6. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

10.7. Осуществлять проверку правильности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов.

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

10.9. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

10.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

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

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти города Москвы, осуществляющим функции в сфере труда.

11.2. Текущий контроль за выполнением коллективного договора

осуществляет Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

11.3. Стороны договорились и обязуются:

11.3.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.3.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.3.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.3.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.3.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ).

11.4. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям профкома.

11.5. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями, в том числе Правила внутреннего трудового распорядка, на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений и дополнений под роспись.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) всех работников образовательной организации в течение 15 дней после его подписания.

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

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

12.4. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора в порядке, предусмотренном Положением о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

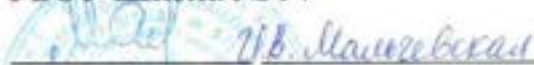
12.6. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.7. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка
- приложение № 2 - Положение об оплате труда работников
- приложение № 3 - Положение о службе по охране труда
- приложение № 4 - Положение о назначениях стимулирующих выплат работникам
- приложение № 5 - Положение о мерах социальной поддержки ветеранов педагогического труда.

От работодателя:

Директор
ГБОУ Школа № 97



(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.
«26» декабрь 2019 г.

От работников:

Председатель первичной
союзной организации



(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.
«26» декабрь 2019 г.

СОГЛАСОВАНО
 ППО ГБОУ Школа № 97
 _____ Н.А. Овсянникова
 протокол № 4
 от 22 08 2015 г.

УТВЕРЖДЕНО
 Директор ГБОУ Школа № 97
 _____ И.В. Мальчевская
 приказ № 14
 от 22 08 2015 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
 Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы
 «Школа № 97»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Цель разработки Правил - регулирование тех общественных отношений в Школе, которые не рассмотрены в ее Уставе, трудовых договорах, должностных инструкциях.

Данные правила обязательны для исполнения всеми членами трудового коллектива Школы. Каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Каждый сотрудник Школы имеет право претендовать на занятие любой вакантной должности при наличии необходимой квалификации и профессиональной подготовки.

Дисциплина труда обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Прием работников на работу оформляется приказом Директора Школы, изданным на основании заключения трудового договора.

Работник предъявляет Директору Школы (работодателю):

- паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);
- трудовую книжку (совместитель ее копию);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- свидетельство о присвоении ИНН;
- полис ОМС;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании или профессиональной подготовке, если работа требует специальных знаний, квалификации или профессиональной подготовки;
- медицинскую книжку установленного образца, содержащую сведения о прохождении медицинских осмотров;
- справку из ПНД;
- справку от нарколога;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования;
- медицинскую справку с заключением врачебной комиссии о состоянии здоровья (по форме 086/у).

Директор Школы (работодатель):

- знакомит работника под роспись с коллективным трудовым договором,

правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- заключает с работником трудовой договор;
- на основании заключенного трудового договора директор Школы (работодатель) издает приказ о зачислении работника;
- в течение трех дней со дня фактического начала работы работнику под роспись объявляется приказ о приеме на работу.

Прекращение трудового договора может быть осуществлено по следующим основаниям:

- по соглашению сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- по инициативе работника;
- по инициативе работодателя (директора Школы) согласно ст. 71 и ст. 81 ТК РФ;
- перевод работника по его просьбе или его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ГК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативно правовыми актами РФ;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон согласно ст. 83 ТК РФ;
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения Трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ);
- при невозможности по тем или иным обстоятельствам продолжать трудовые отношения.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) директора Школы (работодателя). В приказе должны быть указаны основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного Федерального закона. Работник должен быть ознакомлен с приказом (распоряжением) под роспись. На основании приказа в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись об увольнении. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка и производится окончательный расчет.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно, в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, директор Школы (работодатель) должен направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте.

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Сторонами трудового договора являются работодатель (директор Школы) и работник. Они имеют следующие основные права, и обязанности, а также несут ответственность в установленном законом порядке.

Педагогические работники имеют право:

- на условия труда, соответствующие требованиям безопасности и гигиены;
- на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в период выполнения своих должностных обязанностей и законных распоряжений администрации;
- на получение заработной платы за свой труд не ниже установленной действующим законодательством;
- на дополнительное вознаграждение, установленное действующим законодательством и предусмотренное Положением об оплате труда работников ГБОУ Школа № 97;
- на объединение в профессиональные союзы;
- на сокращенную рабочую неделю;
- на удлиненный оплачиваемый отпуск;
- на пенсию по выслуге лет;
- на социальное обеспечение по возрасту при утрате трудоспособности и в иных случаях, установленных действующим законодательством.

Педагогические работники обязаны:

- соблюдать нормы профессиональной этики. Устав Школы № 97, должностные инструкции, быть корректными в общении с членами школьного коллектива и посетителями Школы № 97;
- не менее трех часов в месяц участвовать в работе педсоветов, методических объединений, совещаний;
- после окончания занятий проверить, закрыты ли краны и окна, выключен ли свет.

Педагогическим работникам запрещается:

- выставление отметок в журнал и электронный журнал или их изменение после даты, указанной в приказе «Об окончании четверти (полугодия)»;
- удалять учащихся из класса во время занятий;
- оказывать на учащихся меры физического и (или) психического воздействия;
- занятие в помещении Школы № 97 любыми видами деятельности, не предусмотренными учебным планом, расписанием и графиками работы без письменного разрешения директора Школы № 97;
- вносить любые изменения в расписание без письменного разрешения директора Школы или лица, его замещающего;
- работать с учащимися в то время, когда у них имеются другие занятия, предусмотренные расписанием.

Педагогические работники несут ответственность за:

- качество обучения учащихся, уровень их знаний, умений, навыков, воспитанности;
- жизнь и здоровье детей во время проведения любых мероприятий с ними;
- обучение детей бережному отношению к имуществу Школы № 97;
- оставленные открытыми окна, не выключенные свет и воду;
- проявление антигуманного и антипедагогического отношения к детям, асоциальное поведение.

Непедагогические работники имеют право:

- на условия труда, соответствующие требованиям безопасности и гигиены;
- на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в период выполнения своих должностных обязанностей и законных распоряжений администрации;
- на получение заработной платы за свой труд не ниже установленной действующим законодательством;
- на дополнительное вознаграждение, установленное действующим законодательством и предусмотренное Положением об оплате труда работников ГБОУ Школа № 97;
- на объединение в профессиональные союзы;

- на социальное обеспечение по возрасту при утрате трудоспособности и в иных случаях, установленных действующим законодательством.

Непедагогические работники обязаны:

- соблюдать нормы профессиональной этики. Устав Школы, должностные инструкции;

- бережно относиться к имуществу Школы;

- выполнять распоряжения администрации;

- быть корректными и вежливыми при общении с членами школьного коллектива и посетителями Школы.

Непедагогические работники несут ответственность за:

- сохранность имущества Школы;

- проявление антигуманного и антипедагогического отношения к детям, асоциальное поведение.

Работодатель имеет право:

- устанавливать режим работы работников;

- давать обязательные указания работникам;

- производить дисциплинарные расследования;

- применять к работникам меры поощрения и взыскания, предусмотренные действующим законодательством и локальными нормативными актами Школы.

Работодатель обязан:

- строго соблюдать действующее законодательство;

- правильно и эффективно организовать труд работников;

- совершенствовать организацию оплаты труда;

- обеспечивать повышение квалификации работников;

- контролировать соблюдение работниками действующего законодательства и локальных нормативных актов Школы;

- внимательно относиться к нуждам и запросам работников;

- обеспечивать дисциплину труда.

Работодатель несет ответственность за:

- не исполнение законодательных актов и нормативных документов;

- обеспечение охраны жизни и здоровья работников Школы;

- обеспечение социальной защиты работников школы.

РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время всех работников Школы учитывается в астрономических часах. Один астрономический час - 60 минут. В связи с этим, для выработки оплачиваемых часов педагогические работники приходят на работу за 15 минут до начала своего урока. Короткие перерывы (перемены) между уроками (занятиями) являются рабочим временем педагогического работника.

Продолжительность уроков (занятий) в кружках, секциях, ГПД, а также индивидуальных и групповых составляет 45 минут.

Время начала уроков, их продолжительность и количество учебных дней в течение недели определяется решением Педагогического Совета Школы в соответствии с действующим законодательством и закрепляется приказом директора.

Режим работы педагогических работников определяется расписанием, утвержденным директором Школы.

Занятия по сетке кружковой работы (за счет часов дополнительного образования) проводятся педагогами также и во время осенних, зимних и весенних каникул.

Не педагогические работники и заместители директора работают по графику, утвержденному директором школы.

В случае производственной необходимости (наличие вакансий, болезни работников и иные причины, могущие повлечь нарушение выполнения учебного плана), график работы

всех работников Школы (в том числе и расписание занятий) может быть изменен, о чем работники информируются не позднее, чем за 14 дней до введения нового графика работы, а в случае экстренных ситуаций не позднее, чем накануне.

Во время каникул режим работы всех работников Школы может быть изменен на основании приказа директора школы. При этом занятость работников в течение недели не должна превышать их временной нагрузки непосредственно перед каникулами. Работники

Школы могут привлекаться к работе, не предусмотренной трудовым договором в соответствии со ст. 72.2 Трудового Кодекса РФ.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым 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 работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

В учреждении установлена 5 и 6- дневная рабочая неделя.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни утверждается директором Школы (работодателем). Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается на основании графика работы работников.

МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

К работникам Школы могут быть применены следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- премирование, в соответствии с Положением о премировании;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- выплата надбавок, в соответствии с положением о доплатах и надбавках.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

К работникам (за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей) могут быть применены следующие виды взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Процедура применения взысканий

До применения дисциплинарного взыскания работодатель (руководитель образовательного учреждения) должен затребовать от работника письменное объяснение.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава образовательного учреждения и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

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

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

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Мнение первичной профсоюзной организации учтено.

Правила внутреннего распорядка утверждены на Общем собрании трудового коллектива ГБОУ Школа № 97 29.08.2016 года.

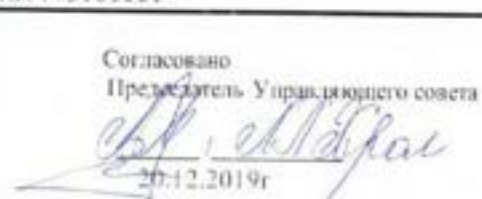
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа № 97»

ул. Крестьянская, дом 46, г. Москва 121357

тел: 8 (499) 445-06-64, Факс: 8 (499) 445-06-64, e-mail: 97@edu.mos.ru, <http://sch97z.mskobr.ru>

ОКПО 13177734, ОГРН 1127747084519, ИНН 7731435497, КПП 773101001



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 97»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 97» (далее – ГБОУ Школа № 97).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Москвы от 22.03.2011 г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Указом от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.120-155 и др.), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС); Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) по отраслям № 37, 541н, 761н, 251н; приказами Минсопразвития о составе ПКГ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858); от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России 23 июня 2008 г. № 11861); от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11731); от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрирован в Минюсте России 27 сентября 2007 г. № 10191) и др., Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25.02.2015г. № 36204), законом "Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, Федеральным законом от 06.10.1999 № 184-ФЗ (ред. от 30.11.2011) "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов

государственной власти субъектов Российской Федерации", Постановлением Правительства Москвы от 31.08.2011 № 407-ПП "О мерах по развитию дошкольного образования в городе Москве", приказом ДОГМ от 02.09.2015 № 2068, Постановлением Правительства Москвы от 18.12.2013г. №862-ПП "О внесении изменений в постановления Правительства Москвы от 22 марта 2011 г. N 86-ПП, от 31 августа 2012 г. N 445-ПП", Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 26.07.2006 № 8110), Приказом Департамента экономической политики и развития г. Москвы и Департамента финансов г. Москвы от 22.11.2013 № 253/129-ПР "Об утверждении Методических рекомендаций по определению нормативных затрат на оказание (выполнение) государственных услуг (работ) и содержание имущества государственных учреждений города Москвы в рамках государственного задания", постановлением Правительства Москвы от 24.10.2014 г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», приказом ДОГМ от 30.10.2014г. № 862 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, подведомственных ДОГМ», рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Отраслевое соглашение между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2019 годы (в редакции от 15.12.2016), приказом ДОГМ от 12.02.2015г. № 40 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы», приказом ДОГМ от 12.02.2015г. № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы», приказом ДОГМ от 28.08.2015г. № 2055 «О внесении изменений в приказ ДОГМ от 12.02.2015г. № 40», письмо ДОГМ от 24.06.2016г. № 01-50/02-1998/16, приказ ДОГМ от 19.06.2017 № 407 «Об утверждении модельной методики назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных ДОГМ» и др.

1.3. Система оплаты труда работников ГБОУ Школа № 97 устанавливается коллективным договором (возможно временное двухстороннее соглашение с профсоюзной организацией на срок до регистрации изменений и дополнений в Коллективный договор), соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевых соглашений между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Настоящее Положение разработано в целях реализации эффективной системы оплаты труда, повышения мотивации к труду работников Учреждения, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укрепления трудовой дисциплины.

1.5. Фонд оплаты труда работников ГБОУ Школа № 97 формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счет средств,

поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

1.6. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера.

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

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора и дополнительного соглашения.

1.10. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

1.11. При разработке изменений условий оплаты труда работников образовательной организации необходимо учитывать, что устанавливаемые должностные оклады работников не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала ГБОУ Школа № 97 устанавливается в размере **не более пяти процентов** от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.13. Доля фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей, педагогов дополнительного образования устанавливается в размере **не менее 60 процентов** от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.14. Используемые термины и сокращения:

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по соответствующей должности, входящей в соответствующую ПКГ, относящийся к определенному уровню, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих (за исключением доплат учителям за классное руководство и проверку тетрадей) и социальных выплат, с учетом коэффициентов.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Ставки заработной платы, установленные за 18, 24, 36 часов преподавательской работы в неделю или за 720 часов преподавательской работы в год, являющейся нормируемой частью педагогической работы.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера – виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за качество и результат выполненной работы.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда.

2.1. Фонд оплаты труда ГБОУ Школа № 97 состоит из:

➤ базовой части (фонда оплаты труда по "ученико-часу", «дето-дню», должностным окладам, ставкам заработной платы);

➤ компенсационной части;

➤ стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ОО}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{к}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}},$$

где:

ФОТ_{ОО} - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ_к - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{ОО}} \times \text{СТ},$$

где:

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ_{ОО} - фонд оплаты труда образовательной организации;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет до 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ув}} + \text{ФОТ}_{\text{и}},$$

где:

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ_{ув} - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

ФОТ_и - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель, его заместители, главный бухгалтер);

- иные педагогические работники;

- учебно-вспомогательный персонал, включая общеотраслевых специалистов и служащих (бухгалтер, инженер и иные работники);

- обслуживающий персонал (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (уборщик, дворник), иные работники).

2.4. Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ув}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{ПП},$$

где:

ФОТ_{ув} - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей;

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ПП - доля базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей.

Доля фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей, педагогов дополнительного образования устанавливается в объеме не менее 60% фактического уровня на начало текущего учебного года.

3. Формирование базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, определение стоимости "ученико-часа", "дето-дня".

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей определяется по формуле:

$$ФОТ_{ув} = ФОТ_{у} + ФОТ_{в1} + ФОТ_{в2}$$

где:

$ФОТ_{ув}$ — базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

$ФОТ_{у}$ — базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$ФОТ_{в1}$ — базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах 12-часового пребывания;

$ФОТ_{в2}$ — базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей ($ФОТ_{у}$) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

Стоимость одного "ученико-часа" (стоимость образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для учителей рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{ст\ у} = \frac{ФОТ_{у} - Т - К}{\sum a_{1i} \times t_i + \sum 2 \times a_{2i} \times t_i + \sum 3 \times a_{3i} \times t_i}, \text{ где:}$$

$C_{ст\ у}$ - стоимость одного "ученико-часа" для учителей, руб.;

$ФОТ_{у}$ - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

a_{1i} - количество обучающихся в i -ом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a_{2i} — количество обучающихся в i -ом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{3i} - количество обучающихся в i -ом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_i — годовое количество часов, предусмотренное по учебному плану в i -ом классе;

T - часть базовой части фонда оплаты труда учителей за проверку тетрадей;

K - часть базовой части фонда оплаты труда учителей за осуществление функций классного руководителя;

i — количество классов по всем параллелям.

При расчете должностного оклада учителя количество часов по предметам, предусматривающим деление на подгруппы, учебного плана, кроме проектной деятельности, элективных курсам (спецкурсам), факультативным курсам увеличивается на корректирующий коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей ($ФОТ_{в1}$, $ФОТ_{в2}$) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из числа дней посещения и численности воспитанников.

Стоимость одного «дето-дня» (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся) для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня,

Рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{ст\ в} = \frac{ФОТ_{в1}}{(\sum a_{1i} \times t_{i1} + \sum 2 \times a_{2i} \times t_{i1} + \sum 3 \times a_{3i} \times t_{i1}) \times n_1}, \text{ где:}$$

$C_{ст\ в}$ — стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, руб.;

$\Phi O T_{1i}$ – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

a_{1i} – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{2i} – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{3i} – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

n_1 – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i -ой группе полного дня, принимается равным 13,65 (величина получена из расчета: среднегодовое количество рабочих дней воспитателя в месяц, равное 21, скорректированное на величину среднегодового процента посещаемости воспитанниками дошкольных отделений, равную 65 %);

n – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу полного дня в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, к числу групп полного дня в образовательной организации.

Стоимость одного «дето-дня» (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся) для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{ств}2} = \frac{\Phi O T_{i2}}{(\Sigma a_{4i} \times n_2 + \Sigma a_{5i} \times n_2 + \Sigma a_{6i} \times n_2) \times n_2} \text{ где:}$$

$C_{\text{ств}2}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в группах кратковременного пребывания, руб.;

$\Phi O T_{i2}$ – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

a_{4i} – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{5i} – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{6i} – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

n_2 – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i -ой группе кратковременного пребывания, принимается равным 13,65 (величина получена из расчета: среднегодовое количество рабочих дней воспитателя в месяц, равное 21, скорректированное на величину среднегодового процента посещаемости воспитанниками дошкольных отделений, равную 65 %);

n – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, к числу групп кратковременного пребывания в образовательной организации.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы (ФОТп), обеспечивает гарантированную оплату

труда педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, исходя из количества проведенных ими учебных часов.

Оплата труда педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, рассчитывается по следующей формуле:

$$C = C_{\text{т}} \times N, \text{ где}$$

C – сумма оплаты за нагрузку в рамках реализации программ дополнительного образования, в руб.;

$C_{\text{т}}$ – стоимость одного часа работы в группе обучающихся дополнительного образования, руб./час;

$$C_{\text{т}} = 500 \text{ рублей /час;}$$

N – количество часов, час.

Наполняемость групп дополнительного образования регламентируется программой курса дополнительного образования.

3.5. Стоимость одного:

➤ "ученико-часа" для учителей;

➤ «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня и в группах кратковременного пребывания;

➤ «часа» для педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы,

определяется при расчете тарификации на начало учебного года, устанавливается на 1 сентября и считается величиной неизменной на весь учебный год при отсутствии следующих изменений:

- уменьшения или увеличения ПНФ подушевого норматива финансирования;
- изменения учебного плана;
- изменения объема государственной услуги, др.

При наличии указанных параметров допускается изменение «ученико-часа» (для учителей), «дето-дня» (для воспитателей), «часа» (для педагогов дополнительного образования), соответствующие изменениям ПНФ, учебному плану, объема государственного задания.

3.6. Количество обучающихся в классе, дошкольной группе, в кружке, секции и др. устанавливается по состоянию на 1 сентября, начало финансового года и изменяется в течении учебного года в случае уменьшения или увеличения численности контингента обучающихся класса, дошкольной группы, объединения дополнительного образования (кружок, секция, др.) на 20% и более.

4. Основные условия оплаты труда.

4.1. Формирование должностных окладов (ставок) и оплата труда педагогического персонала.

4.1.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{у}} = (C_{\text{сту}} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{\text{сту}} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{\text{сту}} \times \sum a_{3i} \times t_i) / 12 + T_1 + K_1,$$

где:

$O_{\text{у}}$ - должностной оклад учителя;

$C_{\text{сту}}$ - стоимость одного «ученико-часа» для учителя;

a_{1i} - численность обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a_{2i} - численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{3i} - численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

T_1 - ежемесячная доплата за проверку тетрадей и иных контрольно-диагностических работ устанавливается в % отношении к нагрузке по предметам согласно тарификации.

K_1 - ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя. За осуществление классного руководства (организация и координация воспитательной работы с обучающимися, взаимодействие с родительской общественностью). Количество учащихся в классе устанавливается согласно тарификации на плановый период. При временном отсутствии обучающегося по различным причинам, расчет оплаты труда производится из расчета количества обучающихся, предусмотренных учебной нагрузкой согласно актуальной тарификации.

t_i - количество часов по предмету по учебному плану в каждом классе.

При расчете должностного оклада учителя количество часов по предметам, предусматривающим деление на подгруппы, учебного плана, кроме проектной деятельности, элективным курсам (спецкурсам), факультативным курсам увеличивается на корректирующий коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе.

4.1.2. **Должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования,** рассчитывается по формуле:

$$Oв = (Cств1 \times \sum a1i \times ti1 + 2 \times Cств1 \times \sum a2i \times ti1 + 3 \times Cств1 \times \sum a3i \times ti1 + Cств2 \times \sum a4i \times ti2 + 2 \times Cств2 \times \sum a5i \times ti2 + 3 \times Cств2 \times \sum a6i \times ti2) / 12,$$

где:

Oв – должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования;

Cств1 – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

a1i – численность воспитанников в *i*-ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a2i – численность воспитанников в *i*-ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a3i – численность воспитанников в *i*-ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

ti1 – количество дней посещения воспитанниками *i*-ой группы полного дня;

Cств2 – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

a4i – численность воспитанников в *i*-ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a5i – численность воспитанников в *i*-ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a6i – численность воспитанников в *i*-ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

ti2 – количество дней посещения воспитанниками *i*-ой группы кратковременного пребывания.

Размер должностного оклада воспитателя не может быть ниже минимального оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе согласно тарификации на плановый период.

4.1.3. При расчете должностного оклада (ставки) педагога дополнительного образования:

- наполняемость групп дополнительного образования определена соответствующей программой дополнительного образования.

4.2. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

4.2.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников ГБОУ Школа № 97, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации.

4.2.2. Базовая единица должностных окладов, устанавливается в начале учебного года с возможными изменениями в начале финансового года приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющего совета, вводится в действие приказом директора.

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

4.2.4. Фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определяются за календарный месяц либо за

установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) по занимаемой работником должности.

4.2.5. Система оплаты труда устанавливает по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

4.2.6. Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4.3. Оплата труда сотрудников, участвующих в процессе оказания и организации платной дополнительной образовательной услуги производится в соответствии со штатным расписанием, табелем учета рабочего времени, в соответствии с заключаемыми трудовыми договорами, в том числе гражданско-правового характера, между руководителем учреждения и сотрудником.

Оплата труда педагогического работника, непосредственно участвующего в процессе оказания платной дополнительной образовательной услуги, рассчитывается в соответствии с «Положение об оказании платных образовательных услуг» ГБОУ Школа № 97.

4.4. Сотрудникам, реализующим образовательные программы в рамках оказания платных дополнительных образовательных услуг, в том числе заключившим трудовые договора с работодателем только на данный вид деятельности, расчет оплаты труда производится в соответствии с локальным нормативным актом «Положение об оказании платных образовательных услуг» ГБОУ Школа № 97, содержанием трудового договора в части оплаты труда в соответствии со сметой расчетов доходов и расходов по данному виду деятельности в конкретной группе из внебюджетных средств.

5. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя ГБОУ Школа № 97, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации определяются трудовым договором с Департаментом образования города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных образовательных организаций, утвержденным Департаментом образования города Москвы.

5.3. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала образовательной организации (с 01.02.2018 – от средней заработной платы 50% педагогических работников с наименьшей заработной платой), количества обучающихся и местом в рейтинге. Данный показатель включается в Трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем образовательной организации.

5.4. Должностной оклад руководителя образовательной организации рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год с 01 февраля.

5.5. Заместитель руководителя, главный бухгалтер образовательной организации назначается на полную ставку в качестве основного работника (по основному месту работы), назначение на условиях внешнего совмещения не допускается.

5.6. Заместитель руководителя, главный бухгалтер образовательной организации может осуществлять педагогическую деятельность в данной образовательной организации на условиях совмещения (не более 6 часов в неделю). Совмещение заместителем руководителя, главным бухгалтером данной образовательной организации других должностей работников, не относящихся к должностям педагогических работников, не допускается.

5.7. В качестве поощрения заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты за результаты работы по следующим направлениям:

- содержание образования, конвергенция образовательных программ;
- контроль качества образования;

- управление ресурсами;
- социализация, воспитание и безопасность обучающихся.

Иные выплаты стимулирующего характера, за исключением вышеспоименованных, заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации установлены быть не могут.

5.8. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру осуществляются руководителем образовательной организации на основании оценки результатов работы образовательной организации по отношению к компетенции данного заместителя руководителя, главного бухгалтера направлению работы по результатам мониторингов эффективности образовательной организации, проводимых ДОГМ, центральными городскими учреждениями ДОГМ, и в соответствии с настоящим Положением и Положением о назначении стимулирующих выплат работникам ГБОУ Школа № 97.

5.9. Компенсационные выплаты заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

6.0. Предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера образовательной организации устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации (в зависимости от установленного Учредителем коэффициента кратности для определения оптимального верхнего уровня оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера), но не может составлять менее 99,0 тыс. руб.

6. Установление выплат компенсационного характера.

6.1. К выплатам компенсационного характера работникам ГБОУ Школа № 97 относятся:

- повышение оплаты труда (компенсация) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (при наличии специальной оценки условий труда);
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах (рублях), если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

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

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.6. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

6.6.1. Доплата за работу в ночное время производится в соответствии со ст. 154 ТК РФ -каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.6.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной/праздничный день указанная работа может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. В

случае предоставления работнику другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.6.3. Доплата за сверхурочную работу согласно ст. 152 ТК РФ - оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6.6.4. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором:

- ежемесячная доплата в виде фиксированной суммы за выполнение обязанностей по заведованию учебными кабинетами;

- ежемесячная доплата в виде фиксированной суммы за увеличение объема работы (расширение зоны обслуживания и/или расширение функционала) определяется исходя из количества утвержденных на должность штатных единиц;

- за внеурочную деятельность, проведение факультативов, элективных, специальных и иных развивающих курсов:

$$C = C_t \times N, \text{ где}$$

C – сумма оплаты за нагрузку в рамках внеурочной деятельности, проведения факультативов, элективных, специальных и иных развивающих курсов, в руб.;

C_t – стоимость одного часа работы в группе слушателей факультатива, элективного курса, иного развивающего курса, руб./час согласно тарификации на плановый период;

N – количество часов, час.

Оплата одного часа не зависит от количества обучающихся в группе.

6.6.5. Иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными, правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- работникам, условия труда которых, либо рабочие места которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3,4 степени предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ);

- помощникам воспитателей дошкольных групп – за работу с детьми раннего возраста, а также в разновозрастных группах.

6.7. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТст).

7.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы.

7.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется на текущий период и распределяется по следующей формуле: $ФОТ_{ст} = ФОТ_{см1} + ФОТ_{см2} + ФОТ_{см3}$, где

$ФОТ_{см1}$ – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году;

$см1$ – стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году, в том числе за обеспечение:

- положительной динамики образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);

- эффективной работы по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;

- положительная динамика дней посещения дошкольных групп;

ФОТ_{См2} – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);

С_{м2} – стимулирующая выплата в виде премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);

ФОТ_{См3} – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для иных выплат стимулирующего характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

С_{м3} – иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе:

- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.);
- осуществление работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией в рамках административно-управленческой и общественной деятельности, а также за организацию работником общественной деятельности;

7.3. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

7.5. Размер стимулирующих выплат (премий, доплат) может устанавливаться как в абсолютном значении (в фиксированных суммах), так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования, по представлению администрации и согласованию профсоюзного комитета, Управляющего совета.

7.6. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников ОО, определяются в Положении о назначении стимулирующих выплат работникам ГБОУ Школа № 97 и иных локальных нормативных актах образовательной организации, в коллективном договоре.

8. Гарантии по оплате труда

8.1. Заработная плата работников образовательной организации, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного по городу Москве на определенный период.

8.2. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного минимального размера заработной платы по городу Москве на определенный период, работнику производится выплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного по городу Москве на определенный период.

9. Заключительное положение

9.1. Должностной оклад учителя, воспитателя, устанавливается на учебный год (с 01.09 по 31.08), исходя из стоимости одного ученико-часа, одного дето-дня образовательной организации. При оформлении тарификации для определения заработной платы указанных категорий педагогических работников в месяц применяется расчетное количество недель в месяц равное - 2,833333.

Для педагога дополнительного образования должностной оклад устанавливается на учебный год (с 01.09 по 31.08), исходя из стоимости одного часа, умноженного на количество часов недельной нагрузки с применением коэффициента 4,2 при исчислении нагрузки за месяц.

9.2. В случае изменения размера бюджетных ассигнований на начало финансового года, либо изменение учебного плана, контингента обучающихся, возможен перерасчет стоимости ученико-часа, дето-дня, часа и, следовательно, должностного оклада учителя, воспитателя, педагога дополнительного образования.

9.3. Учебная нагрузка учителя, педагога дополнительного образования и педагогическая нагрузка воспитателя дошкольной группы может быть изменена в течение учебного года в следующих случаях:

- при изменении учебного плана, плана дополнительного образования;

- при замещении уроков (или занятий, работе в группе) отсутствующих педагогических работников;
- при изменении количества классов, групп дополнительного образования и дошкольных групп;
- прочее.

9.4. Периодичность распределения средств стимулирующей части ФОТ и порядок выплат определяется ГБОУ Школа № 97 самостоятельно.

9.5. Выплата заработной платы производится путем перечисления на банковскую карту сотрудника два раза в месяц (первая и вторая части заработной платы соответственно) не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Первая часть заработной платы за расчетный месяц выплачивается 20-ого числа расчетного месяца, вторая часть заработной платы за расчетный месяц выплачивается 5-ого числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника.

9.6. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор школы несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.7. Штатное расписание учреждения утверждается директором образовательной организации и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих ОО.

9.8. Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список учителей устанавливает объем учебной нагрузки на 1 и 2 полугодие учебного года (по 31 августа включительно). Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. За время работы в период осенних, зимних, летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся (по разным причинам), оплата труда учителей производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА), выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой устанавливаются Правительством Москвы. Педагогические работники образовательных организаций, участвующие по решению Департамента в проведении ГИА в рабочее время, освобождаются работодателями от основной работы на период ее проведения с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.


9.9. Оплата труда воспитателей дошкольных групп устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список воспитателей устанавливает объем нагрузки на текущий учебный год (с 01.09 по 31.08 включительно). Установленная воспитателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.


9.10. Оплата труда педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список педагогов дополнительного образования устанавливает объем учебной нагрузки на 1 и 2 полугодие учебного года (по 31 августа включительно). Установленная педагогам дополнительного образования при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. За время работы в период осенних, зимних, летних каникул, а также в периоды официальной отмены учебных занятий для обучающихся (по разным причинам), оплата труда педагогов дополнительного образования производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

9.11. Достаточность численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем, обеспечивает директор образовательной организации.

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы
«Школа № 97»

ул. Кременчугская, дом 46, г. Москва 121357
тел: 8 (499) 445-06-64, Факс: 8 (499) 445-06-64, e-mail: 97@edu.mos.ru, <http://sch97z.mskobr.ru>
ОКПО 13177734, ОГРН 1127747084519, ИНН7731435497, КПП773101001


СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ГБОУ Школа №97
Н.А.Овсянникова
«10» января 2017 г.


УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ Школа №97
И.В.Мальчевская
«10» января 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе управления охраной труда.

Москва 2017 год

СОДЕРЖАНИЕ

| № п/п | Наименование. | Стр. |
|----------|---|------|
| 1. | Общие положения | 3 |
| 2. | Политика в области охраны труда | 4 |
| 3. | Планирование | 5 |
| 4. | Внедрение и функционирование | 6 |
| 5. | Контроль | 7 |
| 6. | Анализ и совершенствование | 9 |
| 7. | Положение о распределении обязанностей по охране труда | 10 |
| 8. | Положение о комиссии по охране труда | 16 |
| 9. | Положение о порядке обучения и проверке знаний по охране труда работников | 18 |
| 10. | Положение о порядке проведения инструктажей | 20 |
| 11. | Положение о проведении медосмотров сотрудников | 24 |
| 12. | Положение о расследовании и учете несчастных случаев с сотрудниками | 29 |
| 13. | Положение об учете, выдаче и использовании средств индивидуальной защиты (СИЗ) | 35 |
| 14. | Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда | 38 |
| 15. | Положение о порядке проведения стажировки работников | 44 |
| 16. | Положение о производственном контроле в ГБОУ Школа № 97 | 45 |
| 17. | Положение об административно-общественном контроле по охране труда | 47 |
| | <i>Приложение 1.</i> Список контингента работников ГБОУ Школа № 97 для проведения обязательных периодических медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и(или) опасными условиями труда согласно приказа Минздравсоцразвития РФ № 302н от 12.04.2011 г. | 49 |
| | <i>Приложение 2.</i> Форма акта Н-1 | 50 |
| | <i>Приложение 3.</i> ИЗВЕЩЕНИЕ о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом) | 53 |
| | <i>Приложение 4.</i> АКТ о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом) | 54 |
| | <i>Приложение 5.</i> ЗАКЛЮЧЕНИЕ государственного инспектора труда | 57 |
| | <i>Приложение 6.</i> Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБОУ Школа № 97 | 60 |

1. Общие положения.

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Конституцией РФ, Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ, Постановлением Правительства № 1160 от 27.12.2010 г., ГОСТ 12.0.004-90, приказом Министерства труда № 412 от 24.06.2014 г., ГОСТ 12.0.004-90, Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29, ГОСТ 12.230-2007, ГОСТ Р.12.0.007-2009, Постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 октября 2008 г. № 541н.

«Система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.»

ст. 209 ТК РФ

Система управления охраной труда ГБОУ Школа № 97 включает в себя:

- политику в области охраны труда;
- планирование;
- внедрение и функционирование;
- контроль;
- анализ;
- постоянное совершенствование. (см. рис.1)

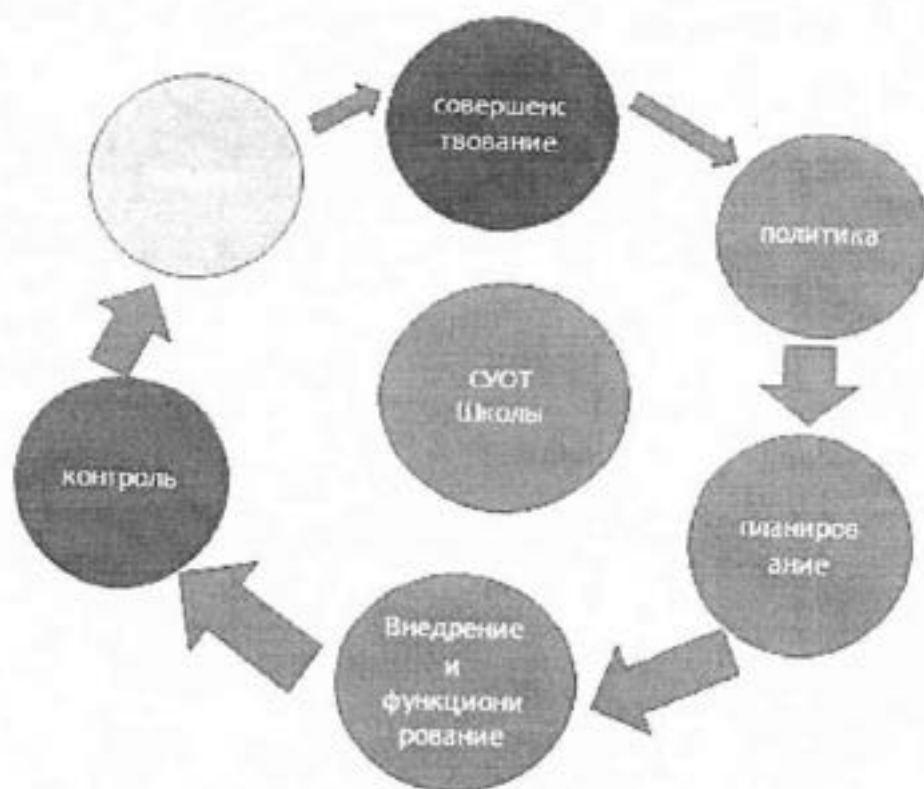


рис.1

2. Политика в области охраны труда.

Главной целью управления охраной труда в Школе № 97 является сохранение жизни и здоровья работающих, учащихся и воспитанников в процессе труда, учебно-воспитательного процесса и организованного отдыха.

Деятельность по управлению охраной труда направлена на:

- обеспечение выполнения требований законодательных, нормативных правовых актов по созданию здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса;
- организацию и проведение профилактической работы по предупреждению травматизма, профессиональной и производственно-обусловленной заболеваемости среди работающих, обеспечение их средствами индивидуальной защиты;
- предотвращение несчастных случаев с обучающимися (воспитанниками) во время проведения образовательного процесса;
- соблюдение требований нормативных документов по безопасности, защите окружающей среды и действиям в чрезвычайных ситуациях;
- обеспечение безопасности эксплуатации учебных и бытовых зданий и сооружений, используемых в образовательном процессе, оборудования, приборов и технических средств обучения;
- охрану и укрепление здоровья работающих, обучающихся, воспитанников, организацию их лечебно-профилактического обслуживания, создание оптимального сочетания режимов труда, обучения, организованного отдыха;
- создание и совершенствование непрерывной системы образования в области обеспечения безопасности жизнедеятельности, включающей дошкольное, все виды общего, начальное профессиональное, среднее и высшее педагогическое образование, систему переподготовки и повышения квалификации кадров.

Для управления охраной труда разработаны следующие локальные акты:

- Положение о распределении обязанностей и функций по охране труда,
- Положение о совместной комиссии по охране труда,
- Положение об обучении и проверке знаний по охране труда,
- Положение о проведении инструктажей,
- Положение о проведении медосмотров,
- Положение о расследовании несчастных случаев с работниками,
- Положение о расследовании несчастных случаев с учащимися и воспитанниками,
- Положение о средствах индивидуальной защиты (СИЗ),
- Положение о специальной оценке условий труда (СОУТ),
- Положение о стажировке работников,
- Положение об уполномоченном по охране труда,
- Положение о производственном контроле,
- Положение о административно-общественном контроле.

3. Планирование.

Целью планирования мероприятий по охране труда является разработка на предстоящий период комплекса мероприятий, включающих:

- соответствие условий труда требованиям законодательства и иных нормативных правовых актов;
- основные элементы системы управления охраной труда в организации;
- непрерывное совершенствование деятельности по охране труда.

Планирование включает в себя процессы и виды деятельности, которые связаны с выявленными опасностями и рисками, а также соответствующие ее концепции и цели в области охраны труда, включая техническое обслуживание, эксплуатацию и ремонт оборудования, гарантирующие выполнение соответствующих нормативных требований охраны труда путем:

- установления и обеспечения выполнения процедур, направленных на устранение отклонений от целей в области охраны труда;
- установления и обеспечения использования методов выявления (идентификации) опасностей и оценки рисков, связанных с работой оборудования, услугами, получаемыми и используемыми образовательной организацией, информирования поставщиков и подрядчиков о соответствующих требованиях;
- снижения травматизма среди учащихся и воспитанников,
- разработки и использования методов улучшения условий рабочих мест, обеспечивая исключение или снижение производственного риска.

Планирование предусматривает также разработку мер по постоянной корректировке документов системы управления охраной труда в соответствие с изменением законодательства и государственных требований. Такие меры предусматриваются в соответствующих планах и программах по улучшению условий труда и реализуются непосредственно в учебно-воспитательном и трудовом процессах.

Планирование начинают после доведения информации об условиях труда, результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах, условиях обучения и воспитания до соответствующих подразделений, которые анализируют ее, разрабатывают необходимые меры, согласовывают их с другими подразделениями и представляют на утверждение руководству организации. Оформляют планирование мероприятий в виде приказов, распоряжений, планов и программ.

Все планируемые мероприятия должны быть обеспечены необходимыми ресурсами и контролировалось их своевременное исполнение.

Мероприятия по планированию охраны труда должны включать разработку, развитие и функционирование всех элементов системы управления охраной труда.

4. Внедрение и функционирование.

Для эффективного функционирования необходимо распределение функций по обеспечению охраны труда в организации между руководителями, работниками и специалистами. Для этого в образовательной организации разработано Положение о распределении обязанностей и функций по охране труда.

Комиссия по охране труда является составной частью системы управления охраной труда в ГБОУ Школа № 97, а также одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда. Ее работа строится на принципах социального партнерства. Комиссия взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов. Основные задачи, функции и права комиссии по охране труда предусмотрены в Положении о совместной комиссии по охране труда.

В целях профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, установления порядка проведения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда всех работников, в том числе руководителей и специалистов в образовательной организации разработано Положение об обучении и проверке знаний по охране труда.

Положение о проведении инструктажей определяет виды, содержание и порядок проведения инструктажей руководителей, педагогических, технических работников, учащихся и воспитанников.

Согласно требованиям законодательства все сотрудники образовательной организации проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Порядок прохождения медосмотров установлен в Положении о проведении медосмотров.

Все несчастные случаи, происшедшие в образовательной организации с работниками и другими лицами при выполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации подлежат расследованию и учету в соответствии с Положением о расследовании несчастных случаев с работниками.

Положение о расследовании несчастных случаев с учащимися и воспитанниками устанавливает единый порядок расследования и учета несчастных случаев, происшедших во время учебно-воспитательного процесса с детьми в образовательной организации.

Специальная оценка условий труда (СОУТ) - единый комплекс последовательно выполняемых процедур по выявлению и оценке уровня воздействия вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса на работников. Порядок и цели проведения СОУТ указаны в Положении о специальной оценке условий труда в образовательной организации.

Согласно трудовому законодательству работники должны быть обеспечены средствами индивидуальной защиты своевременно и в полном объеме. Порядок и нормы выдачи СИЗ в учреждении описаны в Положении о средствах индивидуальной защиты.

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы

«Школа № 97»

ул. Кременчутская, дом 46, г. Москва 121357

тел: 8 (499) 445-06-64, Факс: 8 (499) 445-06-64, e-mail: 97@edu.mos.ru, <http://sch97z.mskobr.ru>

ОКПО 13177734, ОГРН 1127747084519, ИНН 7731435497, КПП 773101001

Утверждено

Директор ГБОУ Школа № 97

20.12.2019г.

И.В. Мальчевская

Согласовано

Председатель профкома

20.12.2019г.

Н.А. Овсянникова

Согласовано

Председатель Управляющего совета

20.12.2019г.

Положение о назначении стимулирующих выплат работникам
ГБОУ Школа № 97

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 97» (далее – ГБОУ Школа № 97).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Москвы от 22.03.2011 г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.120-155 и др.), законом "Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, приказом ДОгМ от 30.10.2014г. № 862 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, подведомственных ДОгМ», рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Отраслевое соглашение между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2019 годы (в редакции от 15.12.2016), приказом ДОгМ от 12.02.2015г. № 40 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы», приказом ДОгМ от 12.02.2015г. № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы», приказом ДОгМ от 28.08.2015г. № 2055 «О внесении изменений в приказ ДОгМ от 12.02.2015г. № 40», письмо ДОгМ от 24.06.2016г. № 01-50/02-1998/16, приказ ДОгМ от 19.06.2017 № 407 «Об утверждении модельной методики назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных ДОгМ» и др.

1.3. Настоящее положение вводится с целью:

- усиления материальной заинтересованности работников, стимулирования творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;
- укрепления и развития материально-технической базы;
- повышения качества образовательного процесса;
- закрепления высококвалифицированных кадров;
- поощрения работников за высокие достижения труда.

1.4. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты учителям, воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии
- выплаты работникам за качество образования и воспитания, за создание условий для сохранения здоровья обучающихся, воспитанников;
- выплаты за достижения в сфере образования:
- за реализацию определенных видов деятельности

1.5. Виды, порядок, условия, размеры стимулирующих выплат работникам ГБОУ Школа № 97, а также периодичность их установления определяются настоящим Положением.

1.6. Настоящее положение согласовано с Управляющим советом и утверждено руководителем ГБОУ Школа № 97 с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются ГБОУ Школа № 97 в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть ФОТ.

1.8. Для определения размера стимулирующих выплат используются критерии оценки деятельности работников. Конкретный размер выплат стимулирующего характера работникам за выполнение установленных критериев устанавливается по представлению и на основании выводов экспертной комиссии. По итогам работы прошедшего учебного года могут устанавливаться стимулирующие выплаты в текущем учебном году.

1.9. Для реализации поставленных целей в ГБОУ Школа № 97 вводятся следующие виды морального и материального поощрения работников:

- объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку;
- награждение Почётной грамотой образовательной организации;
- представление к награждению Благодарностью, Почетной грамотой Департамента образования города Москвы;
- представление к награждению Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации»;
- представление для присвоения почётного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- стимулирующие (поощрительные) выплаты (премии, доплаты).
- почетное звание «Почетный работник образования города Москвы»
- почетный знак «Заслуженный учитель города Москвы»
- Почетное звание
- «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»
- Иные отраслевые награды

II. Порядок установления стимулирующих выплат (премий, доплат)

2. Установление и осуществление стимулирующих выплат (премий, доплат) производится из средств стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТст), который определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТтоо} \times \text{СТ},$$

где:

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТтоо- фонд оплаты труда образовательной организации;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда: до 30% от фонда оплаты труда образовательной организации.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на повышение заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы учреждения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется на текущий период и распределяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{см1}} + \text{ФОТ}_{\text{см2}} + \text{ФОТ}_{\text{см3}}, \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_{\text{см1}}$ – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году;

$\text{ФОТ}_{\text{см2}}$ – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для премий (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);

$\text{ФОТ}_{\text{см3}}$ – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для иных выплат стимулирующего характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат (премий, доплат):

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- премии по результатам работы в текущем учебном году;
- доплаты за осуществление работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией в рамках административно-управленческой и общественной деятельности, а также за организацию работником общественной деятельности;
- разовые премии;
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, локальными актами ГБОУ Школа № 97 в соответствии с нормами трудового права.

Для обеспечения уровня оплаты труда не ниже МРОТ в городе Москве на адаптационный период могут назначаться (социальные) доплаты на данный период.

2.1.1. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов образовательной организации:

- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;
- положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень положительно развивающихся образовательных организаций);
- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.)
- высокие результаты согласно критериям работы классного руководителя;
- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
- за личный вклад в повышение имиджа образовательной организации;
- за осуществление работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией.

В соответствии с личным вкладом сотрудника в перечисленные результаты устанавливаются следующие критерии для назначения (уменьшения) стимулирующих выплат работникам за результативность работы в предыдущем учебном году:

| Показатели | Значения | Баллы |
|---|-------------|-------|
| Пройденные курсы повышения квалификации (кол-во часов за учебный год) | 36-71 | 0,2 |
| | 72-143 | 0,3 |
| | 144 и более | 0,5 |
| Кол-во проведенных мероприятий с профессиональным сообществом | кол-во | x 0,2 |
| Кол-во переведенных из дошкольных групп в первый класс школы (для воспитателей и помощников воспитателей) | кол-во | x 0,4 |
| Выполнение планового числа дней посещений в группах дошкольников (для воспитателей и помощников воспитателей) | да | 1 |
| | нет | 0 |
| Кол-во переведенных из начальной школы в 4-й класс школы (для учителя начальной школы) | кол-во | x 0,3 |

| | | |
|--|--|-------------------|
| Кол-во переведенных из 5 в 7 класс (для классных руководителей 7 классов на 01.09) | кол-во | x 0,4 |
| Общий охват дополнительным образованием детей в дошкольной группе (для воспитателей и старших воспитателей) | до 25 25 и более | 0 0,5 |
| % охвата допобразованием детей в классе (для учителей начальных классов и классных руководителей, социальных педагогов) | более 95% 91-95% 90% и менее | 0,1 0,0,5 0 |
| Кол-во выпускников 11 класса, сдававших ЕГЭ по предмету (для учителя по предмету) | кол-во | x 0,05 |
| Кол-во учеников, сдавших ЕГЭ более 85 баллов (для учителя по предмету) | кол-во | x 0,5 |
| Кол-во учеников, сдавших ЕГЭ более 75 баллов (для учителя по предмету) | кол-во | x 0,3 |
| Кол-во учеников, сдавших ЕГЭ более 65 баллов (для учителя по предмету) | кол-во | x 0,1 |
| Кол-во удалённых с ЕГЭ (для учителя по предмету и классного руководителя) | кол-во | x (-3) |
| Неподтверждение оценок на ЕГЭ (для учителя по предмету) | кол-во | x (-3) |
| Кол-во выпускников 9 класса, сдававших ОГЭ по предмету (для предметника) | кол-во | x 0,01 |
| Кол-во учеников, сдавших ОГЭ на "4" и "5" (для учителя по предмету) | кол-во | x 0,25 |
| Кол-во удалённых с ОГЭ (для учителя по предмету и классного руководителя) | кол-во | x (-1) |
| Вклад в подготовку и обучение отличников, результаты которых подтверждены внешней независимо оценкой | Кол-во | x 0,1 |
| Результаты диагностик относительно городских (для учителя по предмету за диагностику) | кол-во выше городских на уровне городских | x 0,2 x 0,1 |
| Кол-во победителей и призёров муниципального этапа ВсОШ, Всероссийского конкурса сочинений, Московского городского конкурса научно-исследовательских и проектных работ обучающихся | кол-во | x 0,3 |
| Кол-во призёров регионального этапа ВсОШ | кол-во | x 1,5 |
| Кол-во победителей регионального этапа ВсОШ, Всероссийского конкурса сочинений | кол-во | x 3 |
| Кол-во призёров заключительного этапа ВсОШ | кол-во | x 5 |
| Кол-во победителей заключительного этапа ВсОШ Всероссийского конкурса сочинений | кол-во | x 10 |
| Кол-во призёров финала МОШ, Московского городского конкурса научно-исследовательских и проектных работ обучающихся | кол-во | x 1,5 |
| Кол-во победителей финала МОШ, Московского городского конкурса научно-исследовательских и проектных работ обучающихся | кол-во | x 3 |
| Кол-во дипломов победителей и призёров олимпиад "Музеи. Парки. Усадьбы" и "Не прервётся связь поколений" | кол-во | x 0,15 |
| Кол-во участников регионального этапа JuniorSkills / WorldSkills | кол-во | x 0,2 |
| Кол-во призёров регионального этапа JuniorSkills / WorldSkills | кол-во | x 1,5 |
| Кол-во победителей регионального этапа JuniorSkills / WorldSkills | кол-во | x 3 |
| Кол-во участников / победителей / призёров регионального этапа Абилимпикс | кол-во | x 0,2 |
| Кол-во участников проекта "Профессиональное обучение без границ" | кол-во | x 0,1 |
| Кол-во обучающихся по адаптированным программам детей с ОВЗ (для педагогов, реализующих АООП) | кол-во | x 0,02 |
| Участие в проекте МЭШ: грантополучатели Департамента информационных технологий (кол-во грантов) | кол-во | x 0,2 |
| Участие в проекте МЭШ: грантополучатели Департамента образования и науки г.Москвы (кол-во грантов) | кол-во | x 0,3 |
| Результаты участия в межпредметной олимпиаде "Московский учитель" | участник призёр победитель | 0,2 1 1,5 |
| Проект "Новый учитель новой информатики. Перегрузка" | участник призёр | 0,2 1 |

| | | |
|---|-------------------------------|------------|
| Московская городская олимпиада "Учитель школы большого города" | победитель | 1,5 |
| | участник | 0,2 |
| | призёр победитель | 1 1,5 |
| Кол-во обучающихся — призёров конференции "Инженеры будущего", "Наука для жизни" (для педагогов, внесшего вклад в проект) | кол-во | x 1,5 |
| Кол-во обучающихся — победителей конференции "Инженеры будущего", "Наука для жизни" (для педагогов, внесших личный вклад в проект) | кол-во | x 3 |
| Кол-во обучающихся — призёров значимых конференций при ВУЗах (для педагогов, внесших личный вклад в проект) | кол-во | x 1 |
| Кол-во обучающихся — победителей значимых конференций при ВУЗах (для педагогов, внесших личный вклад в проект) | кол-во | x 2 |
| Результат прохождения внешней независимой диагностики учителем | экспертный ур. высокий ур. | 0,3 0,2 |
| Кол-во травм по вине сотрудника (во время дежурства, урока, внеурочного занятия) | кол-во | x (-0,2) |
| Надёжность оценок (факты исправления в ЭЖД) | кол-во | x (-0,1) |
| Обоснованные обращения граждан, направленные вне школы, касающиеся работы педагога | кол-во | x (-0,2) |
| Поддержка волонтерства (количество значков волонтера) | кол-во | x 0,1 |
| Участие в субботках московского школьника (количество субботних посещений) | кол-во | x 0,01 |
| Кол-во обучающихся, сдавших нормы ГТО (личный вклад педагога) | кол-во | x 0,01 |
| Кол-во команд-призёров межрайонного этапа соревнований по футболу и волейболу и другим видам спорта (для учителей, внесших личный вклад) | кол-во | x 0,2 |
| Кол-во команд-победителей межрайонного этапа соревнований по футболу и волейболу и другим видам спорта (для педагогов, внесших личный вклад) | кол-во | x 0,5 |
| Кол-во команд-призёров межрайонного этапа соревнований: Президентские соревнования, Президентские спортивные игры, Чемпионат Москвы по баскетболу "Победный мяч", Открытые Всероссийские соревнования по шахматам "Белая Ладья" (для учителей, внесших личный вклад) | кол-во | x 0,2 |
| Кол-во команд-победителей межрайонного этапа соревнований: Президентские соревнования, Президентские спортивные игры, Чемпионат Москвы по баскетболу "Победный мяч", Открытые Всероссийские соревнования по шахматам "Белая Ладья" (для учителей, внесших личный вклад) | кол-во | x 0,5 |
| Кол-во команд-призёров городского этапа соревнований: Президентские соревнования, Президентские спортивные игры, Чемпионат Москвы по баскетболу "Победный мяч", Открытые Всероссийские соревнования по шахматам "Белая Ладья" (для учителей, внесших личный вклад) | кол-во | x 1,5 |
| Кол-во команд-победителей городского этапа соревнований: Президентские соревнования, Президентские спортивные игры, Чемпионат Москвы по баскетболу "Победный мяч", Открытые Всероссийские соревнования по шахматам "Белая Ладья" (для учителей, внесших личный вклад) | кол-во | x 3 |
| Учебный день в музее / библиотеке / Технопарке (для педагогов, внесших личный вклад) | кол-во | x 0,01 |
| Кол-во детей 7-11 классов, состоящих на внешнем учёте, не совершивших правонарушения (для педагогов, внесших личный вклад) | кол-во | x 0,3 |
| Несоблюдение локальных актов, регламентов и этики общения, установленные по итогам внутренних и внешних проверок, аудита, ревизий. | кол-во | x (-0,1) |
| Нарушения графика дежурств, факт самовольного невыхода или оставления поста дежурства | кол-во | x (-0,1) |
| Несоблюдение санитарных правил содержания и техники безопасности при эксплуатации учебного помещения, выявленные в ходе внутренних и внешних проверок и обходов | кол-во | x (-0,1) |
| Кол-во обучающихся в допобразовании — участников конкурсных мероприятий Городского плана значимых мероприятий | кол-во | x 0,1 |
| Кол-во обучающихся в допобразовании — призёров конкурсных мероприятий Городского плана значимых мероприятий | кол-во | x 0,5 |

| | | |
|---|--|-----------------|
| Кол-во обучающихся в допобразовании — победителей конкурсных мероприятий Городского плана значимых мероприятий | кол-во | x 1 |
| Участие в массовых мероприятиях (концерты, фестивали, соревнования), не включенных Городской план значимых мероприятий | кол-во | x 0,01 |
| Численность обучающихся по образовательным программам платных образовательных услуг (для педагогов, задействованных в развитии внебюджетной сферы услуг, при условии отсутствия долгов по оплате) | кол-во | x 0.01 |
| Наличие в СМИ, интернет-ресурсах достоверных положительных отзывов о работе педагога, публикации педагога в научных, профессиональных образовательных изданиях. | кол-во | x 0,01 |
| Участие в программе "Московское долголетие" (кол-во групп) (для педагогов, задействованных в развитии внебюджетной сферы услуг) | кол-во | x 5 |
| Социальный индекс класса (для учителей начальных классов и классных руководителей) | «-4» и менее «-3» — «-1» «0» и более | 0,5 0,2 0 |

Применение стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.1.2. Премирование работников по результатам работы в текущем учебном году (месяц, квартал, полугодие) осуществляется на основе анализа результативности его трудовой деятельности в соответствии с критериями премирования в соответствии с приложениями 1,2,3,4 к настоящему Положению.

За личный вклад в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе, Учреждение имеет право устанавливать стимулирующие выплаты работникам в абсолютном и (или) процентном соотношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в зависимости от степени участия. Премирование работников по результатам работы в текущем учебном году (месяц, квартал, полугодие) производится в течение учебного года (с 1 сентября по 31 августа), за виды деятельности по организации образовательного процесса, выполнение дополнительных функциональных обязанностей, предусмотренных настоящим положением, как фиксированной суммой, так и в процентном соотношении от должностного оклада.

Применение стимулирующих выплат в виде премий по результатам работы в текущем учебном году к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.1.3. Основаниями для начисления разовых премий являются результаты работы, перечисленные в приложениях 1,2,3,4 настоящего положения по категориям работников.

Применение стимулирующих выплат в виде разовых премий к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.1.4. Премии по результатам работы в текущем учебном году, а также разовые премии могут быть отменены или их размер может быть уменьшен на 30%, 50%, 70% при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий по вине работника, а также при наличии:

- дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников учреждения;
- случаев порчи имущества по вине работника;
- случаев травматизма воспитанников вследствие несоблюдения правил охраны труда и техники безопасности;
- случаев неоднократного нарушения сотрудником правил трудовой дисциплины педагогической этики.

Отмена или уменьшение размера стимулирующих выплат, в том числе в виде разовых премий, по указанным основаниям могут быть произведены на основании приказа руководителя ГБОУ Школа № 97.

2.1.5. Основаниями для начисления иных выплат стимулирующего характера, установленных коллективными договорами, локальными актами ГБОУ Школа № 97 в соответствии с нормами трудового права, являются:

-наличие у административного или педагогического работника почетных званий, ученой степени, иных наград («Заслуженный учитель школы Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», лауреат премии Мэрии Москвы, лауреат премии города Москвы в области образования, «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник образования города Москвы», «Отличник народного просвещения» и других почетных званий)¹;

-наличие у педагогического работника статуса молодого специалиста²;

- юбилеи работника 50, 55, каждые следующие 5 лет (при условии непрерывной работы в ГБОУ Школа № 97 не менее одного календарного года);

-иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективным договором и локальными актами ГБОУ школа № 97.

Применение стимулирующих выплат в виде иных выплат стимулирующего характера, установленных коллективными договорами, локальными актами ГБОУ Школа № 97 в соответствии с нормами трудового права, не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.2. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в абсолютном, так и процентном соотношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Конкретный размер стимулирующей выплаты устанавливается приказом руководителя ГБОУ Школа № 97 в пределах ФОТст и может корректироваться в случае невыполнения установленных показателей и премирования. Размер стимулирующих выплат зависит от конкретного размера ФОТст (ФОТ_{См1}, ФОТ_{См2}, ФОТ_{См3}), у по каждой категории работников и может быть ограничен максимально возможным пределом в денежном выражении.

2.3. Все виды стимулирующих выплат могут производиться как в отношении основного состава сотрудников, так и в отношении внешних совместителей.

III. Порядок представления к награждению грамотам разного уровня

3. Представление к награждению отраслевыми наградами производится последовательно от уровня к уровню в следующем порядке:

- выдвижение кандидатуры профессиональным сообществом методического объединения;
- обсуждение кандидатуры на методическом совете или на общем собрании работников образовательной организации - определение рейтинговой оценки по показателям качества труда;
- принятие решения на педагогическом совете или общем собрании работников образовательной организации;
- согласование кандидатуры на Управляющем совете, профсоюзном комитете.

¹ Часть 5 статьи 15 Закона города Москвы « О развитии образования в городе Москве» от 20 июня 2001 года № 25

² Пункт 8.1. Постановления Правительства Москвы от 23 марта 2004 года № 172 ППП; Часть 5 статьи 15 Закона города Москвы « О развитии образования в городе Москве» от 20 июня 2001 года № 25

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

ВОСПИТАТЕЛЯ

| Критерии | Показатели | | кол-во бал-в | Условия назначения |
|---|------------|---|--------------|---|
| Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году | 1 | Положительная динамика количества дней посещения воспитанниками, либо положительный вклад в снижение уровня заболеваемости воспитанников по сравнению с предыдущим периодом | 0,1-2 | Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики |
| | 2 | Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад) | 0,1-5 | |
| Основания для разового премирования | 3 | Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом. | 0,1-3 | |

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

ВОСПИТАТЕЛЯ ГКП

| Критерии | Показатели | | кол-во бал-в | Условия назначения |
|---|------------|--|--------------|---|
| Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году | 1 | Положительная динамика количества дней посещения воспитанниками, либо положительный вклад в снижение уровня заболеваемости воспитанников по сравнению с предыдущим периодом, высокий уровень адаптации воспитанников | 0,1-2 | Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики |
| | 2 | Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад) | 0,1-5 | |
| Основания для разового премирования | 3 | Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом. | 0,1-3 | |

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА, УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА, УЧИТЕЛЯ-ДЕФЕКТОЛОГА, ТЬЮТОРА, МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ, ИНСТРУКТОРА ПО ФИЗО, СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

| Критерии | Показатели | | кол-во бал-в | Условия назначения |
|---|------------|--|--------------|---|
| Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году | 1 | Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад) | 0,1-5 | Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики |
| | 2 | Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом. | 0,1-3 | |

Критерии оценки результативности и качества работы для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году

ПЕДАГОГА - ОРГАНИЗАТОРА, СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ, МЕТОДИСТА

| Критерии | Показатели | | кол-во бал-в | Условия назначения |
|---|------------|---|--------------|---|
| Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году | 1 | Положительная динамика количества дней посещения воспитанниками, либо положительный вклад в снижение уровня заболеваемости воспитанников по сравнению с предыдущим периодом, высокий уровень адаптации воспитанников (для педагогов дошкольных групп) | 0,1-2 | Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики |
| | 2 | Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад) | 0,1-5 | |
| Основания для разового премирования | 3 | Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом. | 0,1-3 | |

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

УЧИТЕЛЯ, ПРЕПОДАВАТЕЛЯ-ОРГАНИЗАТОРА ПО ОБЖ

| Критерии | Показатели | Баллы | Условия назначения |
|---|---|--|---|
| <p>Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году</p> <p>Основания для разового премирования</p> | <p>1</p> <p>Вклад в позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся по итогам сдачи ЕГЭ, ОГЭ (за каждого обучающегося)</p> <p>Кол-во выпускников 11 класса, сдававших ЕГЭ по предмету Кол-во учеников, сдавших ЕГЭ более 85 баллов Кол-во учеников, сдавших ЕГЭ более 75 баллов Кол-во учеников, сдавших ЕГЭ более 65 баллов Кол-во удалённых с ЕГЭ (для учителя по предмету)</p> | <p>*0,01 *0,5 *0,3 *0,1 -3</p> | <p>Стимулирующие выплаты назначаются при отсутствии фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики</p> |
| | <p>2</p> <p>Кол-во выпускников 9 класса, сдававших ОГЭ по предмету Кол-во учеников, сдавших ОГЭ на "4" и "5" Кол-во удалённых с ЕГЭ (для учителя по предмету)</p> | <p>*0,01 *0,25 -1</p> | |
| | <p>3</p> <p>По итогам участия в рейтинговых мероприятиях и спортивных соревнованиях, а также по итогам участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, конференциях, проектах из перечня значимых мероприятий Департамента образования г. Москвы</p> <p>Участник Призер городского уровня Победитель городского уровня</p> | <p>*0,1 *0,5 *1</p> | |
| | <p>4</p> <p>Подготовка обучающихся победителей/ призеров Всероссийской олимпиады школьников (муниципальный этап) призеров Всероссийской олимпиады школьников (городской этап) победителей Всероссийской олимпиады школьников (городской этап) призеров Всероссийской олимпиады школьников (федеральный этап) победителей Всероссийской олимпиады школьников (федеральный этап)</p> <p>призеров Московской олимпиады школьников победителей Московской олимпиады школьников</p> | <p>*0,3 *1,5 *3 *5 *10 *1,5 *3</p> | |
| | <p>5</p> <p>Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе (личный вклад)</p> | <p>0,1-5</p> | |
| | <p>6</p> <p>Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом</p> | <p>0,1-3</p> | |

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

**ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, КОНЦЕРТМЕЙСТЕРА,
ПЕДАГОГА-БИБЛИОТЕКАРЯ**

| Критерии | Показатели | | Баллы | Условия назначения |
|---|------------|--|-----------------------------|---|
| <p>Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году</p> <p>Основания для разового премирования</p> | 1 | <p>По итогам участия в рейтинговых мероприятиях и спортивных соревнованиях, а также по итогам участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, конференциях, проектах из перечня значимых мероприятий Департамента образования г. Москвы</p> <p>Участник Призер городского уровня Победитель городского уровня</p> | <p>*0,1 *0,5 *1</p> | <p>Стимулирующие выплаты назначаются при отсутствии фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики</p> |
| | 2 | <p>Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе (личный вклад)</p> | 0,1-5 | |
| | 3 | <p>Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом</p> | 0,1-3 | |

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА

| Критерии | Показатели | | Баллы | Условия назначения |
|---|------------|---|-------|---|
| Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году | 1 | Личный вклад в подготовку обучающихся – победителей/ призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, соревнования, фестивали, научные конференции) | 0,1-3 | Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики |
| Основания для разового премирования | 2 | Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад) | 0,1-5 | |
| | 3 | Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом | 0,1-3 | |

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

| Критерии | Показатели | | кол-во бал-в | Условия назначения |
|---|------------|--|--------------|---|
| Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году | 1 | Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад) | 0,1-5 | Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики |
| | 2 | Отсутствие замечаний со стороны финансового отдела главного распорядителя бюджетных средств | 1 | |
| Основания для разового премирования | 3 | Выполнение особо важных и ответственных поручений, финансовых операций для нужд учреждения | 0,1-3 | |
| | 4 | Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом | 0,1-3 | |

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

ЗАВХОЗА

| Критерии | Показатели | | кол-во бал-в | Условия назначения |
|--|------------|--|--------------|--|
| Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году | 1 | Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад) | 0,1-2 | Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики |
| Основания для разового премирования | 2 | Выполнение особо важных и ответственных поручений | 0,1-2 | |
| | 3 | Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом | 0,1-3 | |
| | 4 | Высокое качество выполняемой работы, подтвержденное результатами внутреннего и внешнего контроля | 0,1-3 | |
| | 5 | Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и проведения ремонтных работ | 0,1-2 | |
| | 6 | Обеспечение контроля и высокого качества организации услуг по питанию | 0,1-2 | |
| | 7 | Выполнение мероприятий по экономии и энергоэффективности | 0,1-2 | |

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ

| Критерии | Показатели | | кол-во бал-в | Условия назначения |
|--|------------|---|--------------|--|
| Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году | 1 | Положительная динамика количества дней посещения воспитанниками, либо положительный вклад в снижение уровня заболеваемости воспитанников по сравнению с предыдущим периодом | 0,1-3 | Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики |
| | 2 | Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад) | 0,1-2 | |
| Основания для разового премирования | 3 | Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом | 0,1-3 | |
| | 4 | Высокое качество выполняемой работы, подтвержденное результатами внутреннего и внешнего контроля | 0,1-3 | |

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

**СПЕЦИАЛИСТА, ЛАБОРАНТА, БУХГАЛТЕРА, СЕКРЕТАРЯ УЧЕБНОЙ ЧАСТИ,
ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ, ДОКУМЕНТОВЕДА**

| Критерии | Показатели | | кол-во бал-в | Условия назначения |
|--|------------|--|--------------|--|
| Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году | 1 | Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад) | 0,1-2 | Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики |
| | 2 | Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность, подтвержденная результатами внутреннего и внешнего контроля | 0,1-2 | |
| Основания для разового премирования | 3 | Выполнение особо важных и ответственных поручений для нужд учреждения | 0,1-2 | |
| | 4 | Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом | 0,1-3 | |
| | 5 | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, обучающихся, а также сотрудников учреждения | 0,1-2 | |

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

| Критерии | Показатели | | кол-во бал-в | Условия назначения |
|--|------------|--|--------------|--|
| Основания для премирования по результатам работы в текущем учебном году | 1 | Участие в удовлетворении потребностей жителей в получении качественных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на внебюджетной основе(личный вклад) | 0,1-2 | Отсутствие фактов: обоснованных жалоб, порчи имущества по вине работника; травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения правил трудовой дисциплины педагогической этики |
| Основания для разового премирования | 2 | Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, не связанных с должностным функционалом | 0,1-3 | |
| | 3 | Высокое качество выполняемой работы, подтвержденное результатами внутреннего и внешнего контроля | 0,1-3 | |

Критерии для назначения премий по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий

| Категории работников | Основание для премирования | Способ расчета |
|---|--|----------------|
| Педагогические работники | Подготовка обучающихся - победителей и призеров мероприятия городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции) | фикс. сумма |
| | Положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик | фикс. сумма |
| | Положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом | фикс. сумма |
| | Отсутствие правонарушений среди обучающихся, в т. ч. состоящих на учете в ОДН и школе | фикс. сумма |
| | Выполнение особо важных и ответственных поручений | фикс. сумма |
| | Качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) | фикс. сумма |
| | Наличие призеров и победителей этапов Всероссийской олимпиады школьников, Московской олимпиады школьников | фикс. сумма |
| | Личное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства ("Молодые - молодым", "Педагог года" и др.) | фикс. сумма |
| | Наличие призеров, победителей, дипломантов, лауреатов интеллектуальных, военно-патриотических, творческих и социальной направленности конкурсов, спортивных соревнований различного уровня | фикс. сумма |
| | Наличие публикаций в электронной и/или печатной форме (по предоставлению автора) | фикс. сумма |
| | Лучшие личные профессиональные информационные пространства в сети Интернет | фикс. сумма |
| | Достижение уровня результатов в независимой диагностике знаний обучающихся МЦКО выше городского уровня | фикс. сумма |
| | Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации | фикс. сумма |
| | Отсутствие задолженности за оказание услуги ухода и присмотра в дошкольном отделении, а также услуг дополнительного образования, при их наличии | фикс. сумма |
| | Внедрение технологий, повышающих уровень посещаемости воспитанниками групп дошкольного отделения, выполнение дето/дней на уровне не ниже 75% | фикс. сумма |
| | Высокий уровень трудовой дисциплины в вопросах своевременной и качественной подготовки текущей и отчетной документации, культура общения (отсутствие замечаний, административных взысканий) | фикс. сумма |
| | Организацию и проведение на высоком профессиональном уровне просветительской и методической работы с участниками образовательного процесса в рамках организации мероприятий («День открытых дверей» и др.) | фикс. сумма |
| | Участие в подготовке школы к новому учебному году. | фикс. сумма |
| | Подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью ОО | фикс. сумма |
| | Участие в работе общественно - государственных, общественно-профессиональных, коллегиальных органов, участвующих в управлении ОО. | фикс. сумма |
| Работа при подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования | фикс. сумма | |

| | | |
|---|---|-------------|
| | Вклад классного руководителя в организацию интересного и полезного досуга обучающихся, социально-значимой деятельности | фикс. сумма |
| | Вклад классного руководителя в олимпиадные достижения обучающихся во внеурочной деятельности | фикс. сумма |
| | Вклад классного руководителя в заботу об обучающихся, нуждающихся в особой педагогической поддержки | фикс. сумма |
| | Вклад классного руководителя в организацию взаимодействия с родителями | фикс. сумма |
| | Вклад классного руководителя в формирование позитивного имиджа образовательной организации | фикс. сумма |
| Административно-управленческий персонал | Выполнение утвержденного государственного задания | фикс. сумма |
| | Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях | фикс. сумма |
| | Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы | фикс. сумма |
| | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся | фикс. сумма |
| | Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации | фикс. сумма |
| | Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения | фикс. сумма |
| | Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса | фикс. сумма |
| | Обеспечение средней посещаемости по дошкольному отделению в отчетный период не ниже 75% | фикс. сумма |
| | Отсутствие отрицательной динамики по численности контингента воспитанников | фикс. сумма |
| | Высокий уровень трудовой дисциплины в вопросах своевременной и качественной подготовки текущей и отчетной документации, культуру общения (отсутствие замечаний, административных взысканий) | фикс. сумма |
| | Организацию и проведение деятельности мини ОСИП на базе образовательной организации | фикс. сумма |
| | Участие в подготовке школы к новому учебному году. | фикс. сумма |
| | Качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) | фикс. сумма |
| | Участие в работе общественно - государственных, общественно-профессиональных, коллегиальных органов, участвующих в управлении ОО. | фикс. сумма |
| Подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью ОО | фикс. сумма | |
| | Выполнение особо важных и ответственных поручений | фикс. сумма |
| Иные работники | Выполнение общественно значимых функций | фикс. сумма |
| | Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы | фикс. сумма |
| | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся | фикс. сумма |
| | Обеспечение качественной уборки территории, при осложненных погодных условиях (большой объем снега, листьев) | фикс. сумма |
| | Обеспечение бесперебойного функционирования зданий и территорий образовательного комплекса в зимний период | фикс. сумма |

| | |
|---|-------------|
| Своевременное и качественное выполнение срочных заданий по поручению администрации | фикс. сумма |
| Выполнение особо важных и ответственных поручений | фикс. сумма |
| Интенсивность и высокую результативность работы, за отсутствие замечаний в актах проверок контролирующих и надзорных органов (при наличии проверок) | фикс. сумма |
| Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников | фикс. сумма |
| Организация проведения весенних уборочных работ и субботников | фикс. сумма |
| Организация, подготовка и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности. | фикс. сумма |
| Участие в подготовке школы к новому учебному году. | фикс. сумма |
| Успешное выполнение плановых показателей. | фикс. сумма |
| Участие в работе общественно - государственных, общественно-профессиональных, коллегиальных органов, участвующих в управлении ОО. | фикс. сумма |

С учетом мнения
Председателя
Управляющего Совета
Протокол от 20.12.2019 № _____



СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
Протокол от 01 03 19 № 14
_____ Н.А. Овсянникова



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ Школа № 97
_____ И.В. Мальчевская
« _____ » _____ 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о мерах социальной поддержки ветеранов педагогического труда
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города
Москвы «Школа № 97»

Москва 2019

1. Общие положения

1.1. Положение о мерах социальной поддержки ветеранов педагогического труда ГБОУ Школа № 97 (далее Школа) разработано в целях реализации мер социальной поддержки ветеранов педагогического труда и на основании Рекомендаций Департамента образования города Москвы и Московской городской организации Профсоюза работников образования и науки РФ.

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на всех ветеранов педагогического труда, ранее работавших в школе, в том числе ветеранов, ранее работавших в образовательных учреждениях, подведомственных Департаменту образования города Москвы и стоящих на учете в первичном ветеранском объединении.

1.3. В целях реализации мер социальной поддержки ветеранов педагогического труда в Школе создается Комиссия по реализации мер социальной поддержки ветеранов педагогического труда ГБОУ Школа 97.

2. Основные меры социальной поддержки ветеранов педагогического труда

Мерами социальной поддержки ветеранов педагогического труда являются:

2.1. Оказание материальной помощи:

- на оплату частичного лечения ветерана (при наступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения);
- в связи с юбилеем ветерана;
- в случае смерти ветерана, члена семьи ветерана (родители, супруг(а), дети)
- в случае чрезвычайных обстоятельств, приведших к значительному повреждению или уничтожению имущества ветерана;
- по иным обстоятельствам в соответствии с Коллективным договором

2.2. На обеспечение председателей первичного объединения ветеранов педагогического труда услугами связи, необходимыми для осуществления деятельности первичного объединения ветеранов педагогического труда образовательного учреждения, обеспечение иных расходов, связанных с деятельностью первичного объединения ветеранов.

2.3. Проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с ветеранами педагогического труда и членами их семей, осуществляемой первичной профсоюзной организацией.

3. Порядок подачи и рассмотрения заявлений об оказании материальной помощи

3.1. Основанием для оказания материальной помощи ветеранам является личное заявление ветерана, а в случае оказания материальной поддержки по причине смерти ветерана – личное заявление члена его семьи (супруга, дети, родители), далее Заявителя. В заявлении указывается причина, по которой заявитель обращается за оказанием материальной помощи.

3.2. Заявление подается в письменной форме на имя директора Школы.

К заявлению прикладываются документы, подтверждающие наличие оснований для оказания материальной помощи

- справка с указанием медицинского учреждения, подтверждающая необходимость платной дорогостоящей медицинской помощи по жизненно важным показателям

- копия договора на платные услуги
- документы, подтверждающие фактическую оплату (платежные документы, накладные, счета, квитанции, иные необходимые документы, оформленные на имя заявителя и чеки на покупку лекарств)
- копии других подтверждающих документов

Директор в течение 3 рабочих дней передает поступившее заявление с подтверждающими документами на рассмотрение комиссии по реализации мер социальной поддержки ветеранов педагогического труда.

3.3. Заявление и предоставленные документы рассматриваются Комиссией в течение 15 рабочих дней.

3.4. Решение Комиссии принимается на основании всестороннего изучения документов, представленных заявителем, открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании и оформляется протоколом.

3.5. Размер, оказываемой материальной помощи определяется Комиссией в зависимости от оснований материальной помощи, предусмотренных в п.2.1. настоящего Положения, и в пределах имеющегося объема средств, направленных общеобразовательным учреждением на реализацию мер социальной поддержки ветеранов педагогического труда.

4. Порядок оказания материальной помощи

4.1. Меры социальной поддержки ветеранов педагогического труда финансируются Школой за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Выплата материальной помощи ветеранам педагогического труда осуществляется на основании решения Комиссии, отраженного в приказе общеобразовательной организации на счет, указанный в заявлении.
