



Принят
Общим собранием работников
ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ»
г. Новокуйбышевска

Протокол № 1 от 24.08.2018

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 7
с углубленным изучением отдельных предметов
«Образовательный центр» имени Г.И. Гореченкова
города Новокуйбышевска
городского округа Новокуйбышевск Самарской области
на 2018 – 2021 годы

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 04972018
от « 13 » 11 2018г.

г.н. е.а.у.

(должность, Ф.И.О.)

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице уполномоченного в установленном порядке директора государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школе № 7 с углубленным изучением отдельных предметов «Образовательный центр» имени Г.И. Гореченкова города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (далее по тексту - ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска) в лице Ивановой Елены Вячеславовны и работниками ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска в лице уполномоченного в установленном порядке председателя выборного органа первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска (далее – профсоюз) в лице Назаровой Светланы Сергеевны.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе соблюдения взаимных интересов сторон¹.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ), иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя².

1.4. Работодатель и работники признают права каждой из сторон и добросовестно выполняют принятые на себя обязательства.

1.5. Профсоюз представляет интересы всех работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска³.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам проведения коллективных переговоров, заключения или изменения коллективного договора, а также при разрешении коллективных трудовых споров с работодателем, а по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзом⁴.

1.6. Все приложения к коллективному договору являются его составной частью и обязательны к выполнению.

1.7. Настоящий коллективный договор не ухудшает условия труда и социальные гарантии для работников по сравнению с законодательством, отраслевыми соглашениями и не противоречит им. В случае принятия нормативного акта, ухудшающего положение работника по сравнению с

¹ Ст. 40 ТК РФ

² Ст. 41 ТК РФ

³ Ст. 43 ТК РФ

⁴ Ст.ст. 30, 31 ТК РФ

настоящим коллективным договором, действуют условия коллективного договора⁵.

1.8. Соглашение, заключённое на областном уровне с Областной организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации имеет прямое действие и не нуждается в дублировании настоящим коллективным договором. В связи с этим, все условия соглашения, в отношении которых не указано, что они должны содержаться в коллективном договоре, применяются напрямую и обязательны для выполнения работодателем⁶.

1.9. Локальные акты, изменяющие в худшую сторону положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором являются недействительными и не подлежат применению.

1.10. Неразрешимые противоречия норм законодательства или соглашения, или настоящего коллективного договора толкуются в пользу работника.

1.13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором⁷.

2. Оплата труда.

2.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты⁸.

2.2. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска, которое принимается работодателем с учетом мнения профсоюза (Приложения 1, 2)⁹.

Доплата учителям, работающим с учащимися «Роснефть-классов», административным работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска (директору, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, курирующему деятельность Роснефть-классов, главному бухгалтеру) осуществляется в соответствии с Положением о порядке привлечения, учете и расходовании внебюджетных средств в ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска.

2.3. Заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях)¹⁰ не реже чем каждые полмесяца 7 и 22

⁵ Ч. 3 ст. 41 ТК РФ

⁶ Ст. 22 и 48 ТК РФ

⁷ Ч. 3 ст. 68 ТК РФ

⁸ Ст. 129 ТК РФ

⁹ Ст. 135 ТК РФ

¹⁰ Ст. 131 ТК РФ

числа¹¹. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата перечисляется по заявлениям работников на пластиковые карты через отделения банка. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, несет работодатель.

2.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда¹².

2.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

2.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами¹³.

2.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете¹⁴.

2.8. В случае, если у работника меняется стаж работы, уровень образования, квалификационная категория, присваивается государственная награда и (или) ведомственный знак отличия, ученая степень, право на изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

2.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ)¹⁵.

2.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель

¹¹ Ст. 136 ТК РФ

¹² Ст. 133 ТК РФ

¹³ Ст. 137 ТК РФ

¹⁴ Ст. 140 ТК РФ

¹⁵ Ст. 142 ТК РФ

обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя¹⁶.

2.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года¹⁷.

3.2. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

3.3. Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

3.4. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации¹⁸.

3.5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки¹⁹.

¹⁶ Ст. 236 ТК РФ

¹⁷ Ст. 47 Федерального закона РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

¹⁸ Ст. 76 Федерального закона РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

¹⁹ Ст. 187 ТК РФ

3.6. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном Главой 26 ТК РФ.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюза в соответствии со статьями 373 ТК РФ²⁰.

4.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

4.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

²⁰ Ст. 82 ТК РФ

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы²¹, а также работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе²².

4.5. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении²³.

4.6. Работодатель выплачивает работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.7. При ликвидации организации либо сокращении численности или штата работников организации предоставлять предупрежденным об увольнении работникам один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 3) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени²⁴.

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

Для педагогических работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю²⁵.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются

²¹ Ст. 179 ТК РФ

²² П. 4.7. Соглашения по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области на 2018– 2020 годы.

²³ Ст. 180 ТК РФ

²⁴ Ст. 91 ТК РФ

²⁵ Ст. 333 ТК РФ

уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти²⁶.

5.3. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем²⁷.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении²⁸.

5.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного

²⁶ Приказ № 1601 Минобрнауки России от 22.12.2014г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

²⁷ Ст. 108 ТК РФ

²⁸ П. 1.4. приказа Минобрнауки России от 27.03.2006 N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»

оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав²⁹.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя³⁰.

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

5.7. Периоды каникул, установленные для обучающихся ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 N 69, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.8. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка³¹.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск инвалидов составляет не менее 30 календарных дней.

На удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней имеют право:

педагогические работники, должности которых указаны в разделе I

²⁹ Ст. 93 ТК РФ

³⁰ Ст. 113 ТК РФ

³¹ Ст. 114 ТК РФ

номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 5 раздела III. Общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования Приложения к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 (далее – Постановление № 466);

руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации № 678 от 8 августа 2013 г. (далее – номенклатура);

руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

5.10. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев³².

5.11. 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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией³³.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала³⁴.

5.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска

³² Ст. 122 ТК РФ

³³ Ст. 126 ТК РФ

³⁴ Ст. 123 ТК РФ

государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных ТК, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда³⁵.

5.14. 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 труда³⁶.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью³⁷:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

5.16. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность,

³⁵ Ст. 134 ТК РФ

³⁶ Ст. 117 ТК РФ

³⁷ Ст. 128 ТК РФ

должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678(далее соответственно - педагогические работники), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

Длительный отпуск предоставляется с сохранением места работы (должности) и без сохранения заработной платы.

Продолжительность длительного отпуска – до одного года.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Очередность предоставления длительных отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком длительных отпусков, утверждаемым руководителем ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График длительных отпусков составляется с учетом пожеланий педагогического работника имеющего право на длительный отпуск. По графику длительный отпуск может предоставляться в любое время в течение календарного года, но при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного процесса в ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска. График длительных отпусков обязателен как для педагогического работника, так и для руководителя ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска. По соглашению сторон дата начала и (или) дата окончания длительного отпуска, указанная в графике длительных отпусков, может быть изменена.

В иных случаях (не по графику длительных отпусков) продолжительность длительного отпуска, дата начала и дата окончания длительного отпуска определяются по соглашению между педагогическим работником и руководителем ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска.

Основанием для предоставления длительного отпуска не по графику длительных отпусков является письменное заявление педагогического работника, которое он подает руководителю ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска не менее чем за 2 месяца до начала отпуска.

В заявлении педагогический работник указывает продолжительность длительного отпуска, дату начала и дату окончания длительного отпуска.

Руководитель ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска обязан рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении длительного отпуска или об отказе в предоставлении длительного отпуска в течение 10 рабочих дней со дня получения заявления работника.

Длительный отпуск оформляется приказом ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска.

По соглашению между руководителем ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска и педагогическим работником длительный отпуск может быть разделен на части.

В случае если работник в период пребывания в длительном отпуске заболел, то данный отпуск не подлежит продлению на число удостоверенных листком нетрудоспособности дней и не переносится на другой срок. При этом длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Лицам, работающим по совместительству, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, по соглашению сторон может предоставляться отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы.

Споры, возникающие при реализации права педагогических работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссии по трудовым спорам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска или в судебном порядке.

5.17. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье), при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье³⁸.

5.18. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов³⁹.

6. ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.

6.1. Работодатель организует работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 08.04.2011 № 55-од «Об утверждении Положения о конкурсе на включение в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Самарской области».

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

7.1. Работодатель гарантирует предоставлять работникам гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки (ст.166-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст.173-177 ТК РФ);
- при направлении на медицинский осмотр (ст.185 ТК РФ);
- в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст.186 ТК РФ);

³⁸ Ст. 111 ТК РФ

³⁹ Ст. 95 ТК РФ

- при направлении работника на повышение квалификации (ст.187 ТК РФ);

- при использовании личного имущества работника (ст.188 ТК РФ).

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

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8. Работодатель обязан:

8.1. Обеспечивать право работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников⁴⁰.

8.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (Приложение 4).

8.3. Провести в ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска специальную оценку труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профсоюза, с последующей сертификацией.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска по охране труда один раз каждые полгода.

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

8.6. При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;

⁴⁰ Ст. 219 ТК РФ

работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;

в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов; исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех суток после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в соответствующие территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а о страховых случаях - в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному санитарно-эпидемиологическому надзору⁴¹.

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по профессиям и видам работ с учетом мнения (по согласованию) профсоюза⁴².

8.8. Создать в ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.

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

⁴¹ ст. 228¹ ТК РФ

⁴² Ст. 212 ТК РФ

8.10. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.11. Обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работниками на получение спецодежды и других СИЗ, их порядок и нормы выдачи определяются в соответствующем приложении к коллективному договору.

8.12. Работник обязан:

- соблюдать требования по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

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

9.2. Профсоюз имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений⁴³.

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

⁴³ Ст. 370 ТК РФ

9.4. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте⁴⁴.

9.5. Бухгалтерия обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, при наличии их письменных заявлений в размере 1 % от оклада. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

9.7. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска.

10. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА.

10. Профсоюз обязуется:

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

10.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей⁴⁵.

10.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем⁴⁶.

10.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда⁴⁷.

10.5. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

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

10.7. Направлять учредителю (собственнику) ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска заявление о нарушении руководителем ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с

⁴⁴ Ст. 377 ТК РФ

⁴⁵ Глава 30 ТК РФ

⁴⁶ Ст. 29 ТК РФ

⁴⁷ Ст. 41 ТК РФ

требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения⁴⁸.

10.8. Вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять соответствующие заявки.

10.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договорам, их представителями, соответствующими органами по труду.

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.3. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные средства для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

12.2. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

12.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска (в том числе - совместителей);

12.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска, расторжения трудового договора с руководителем ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска.

⁴⁸ Ст. 195 ТК РФ

12.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может привести к снижению уровня социально-экономического положения работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска.

12.10. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

От работодателя
Директор
ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ»
г. Новотуйбышевска

Е.В. Иванова

От работников:

Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

С.С. Назарова

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных
предметов «Образовательный центр» имени Г.И. Гореченкова города Новокуйбышевска
городского округа Новокуйбышевск Самарской области
(ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска)

УЧТЕНО
мнение
Профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ»
г. Новокуйбышевска
Протокол
№ 1 от 24.08.2018
Председатель
С.С. Назарова

ПРИНЯТО
Общим собранием
работников
ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ»
г. Новокуйбышевска
Протокол
№ 1 от 24.08.2018

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ»
г. Новокуйбышевска
№ 1 от 24.08.2018
Директор
Е.Б. Иванова



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска (далее – Положение) определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 7 с углубленным изучением отдельных предметов «Образовательный центр» имени Г.И. Гореченкова города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, постановлениями и иными нормативными правовыми актами Самарской области, приказами, распоряжениями органов исполнительной власти Самарской области, Уставом и Коллективным договором учреждения.

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- *заработная плата (оплата труда)* - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- *минимальный размер оплаты труда* - размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, устанавливаемый Федеральным законом;

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

- *выплаты компенсационного характера* – доплаты и надбавки работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

- *выплаты стимулирующего характера* – доплаты и надбавки работникам, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества выполняемой работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей

недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работника Учреждения максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника в банк не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а именно:

- за первую половину месяца – 22 числа расчетного месяца;
- за вторую половину месяца – 7 числа месяца, следующего за расчетным.

1.8. При выплате заработной платы работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежная компенсация за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом директора Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.9. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, вступивших в трудовые отношения с Учреждением. Действие настоящего Положения не распространяется на гражданско-правовые взаимоотношения между Учреждением и физическими лицами.

1.10. Предельный уровень соотношения заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

2. Система оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска осуществляется на основе методики формирования фонда оплаты труда согласно постановлению Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента

по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями).

Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{Нбф} \times \text{С} \times \text{Н},$$

где ФОТ - фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

Нбф - норматив бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

С - соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта, устанавливаемое Учреждением;

Н - количество обучающихся в ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска.

2.2. Структура фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

Фонд оплаты труда работников Школы состоит из:

1) базового фонда в размере 78,66% от фонда оплаты труда работников, который включает:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 59,18% от базового фонда;

фонд оплаты труда прочего персонала в размере 19% от базового фонда;

специальный фонд оплаты труда в размере 21,81 % от базового фонда.

2) стимулирующего фонда в размере 21,34% от фонда оплаты труда работников, в том числе руководителю Учреждения в размере 3% от стимулирующего фонда учреждения.

Процентное отношение базового и стимулирующего фонда оплаты педагогического и прочего персонала и специального фонда может меняться на основании изменений, вносимых в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента

по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».

2.3. Установление заработной платы работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска в пределах базового фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска.

Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается учредителем.

Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч \times Н \times Уп \times 4,2 \times Ккв \times Кгр \times Кзн+Д+Сп,$$

где ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч - средняя расчетная единица за один учебный час;

Н - количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп - количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

Кгр - коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура), предметам углубления: математика, физика, литература, проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы.

Кзн – повышающий коэффициент за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР или Российской Федерации, орден

СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за учёную степень доктора наук;

1,1 – за учёную степень кандидата наук, почётное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

Средняя расчетная единица за один академический час рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных предметов, предметных областей, соответствующей образовательной программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы на дому;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы по семейной форме обучения или проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

Средняя расчётная единица за один академический час педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом рассчитывается для:

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 5-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 6-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 7-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 8-х классах;

основного общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом в 9-х классах;

среднего общего образования.

Средняя расчётная единица за один учебный час рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед}} \cdot \text{УД}}{(\sum a_i b_i) \cdot 365'}$$

где $C_{\text{ч}}$ - средняя расчетная единица за один академический час педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$\text{ФОТ}_{\text{пед}}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$(\sum a_i b_i)$ - сумма ученикочасов в соответствии с учебным планом;

a_i – количество учащихся в классе;

b_i – количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося;

i – переменное значение, обозначающее 5-й, 6-й.....11-й классы;

УД - количество дней в учебном году, но не более 245;

365 - количество дней в году.

Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера школы устанавливается руководителем учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя учреждения 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн,$$

где ЗПр – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера школы;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, за январь и за сентябрь;

$Кр$ – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа – до 1,5;

2-я группа – до 1,3;

3-я группа – до 1,1;

4-я группа – до 1,0;

$Ккв$ – коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 – для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн – повышающий коэффициент за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для заместителей руководителя за учёную степень доктора наук;

1,1 – для заместителей руководителя за учёную степень кандидата наук, почётное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Заработная плата работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностные оклады (оклады) работников Школы, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)".

Прочий персонал включает в себя административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательный персонал.

Оплата труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска производится на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда

2.4. Размер и условия назначения выплат и доплат из специальной части фонда оплаты труда работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании приказов директора Учреждения.

В ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска устанавливаются доплаты педагогическим работникам. Размер и условия доплат указаны в Приложении №1 к настоящему Положению.

В ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска устанавливаются следующие выплаты:

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- выплаты пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

В ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска также устанавливаются следующие компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством:

Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на таких работах, начисляются за время фактической занятости. Доплата устанавливается в размере 4% от должностного оклада (ставки).

Доплата за работу в ночное время устанавливается за работу в ночное время в период с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут согласно табелю учета рабочего времени. Доплата устанавливается за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер доплаты 35% от должностного оклада (ставки).

Доплата за работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни устанавливается за работу в выходные и нерабочие праздничные дни на основании приказа директора ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска. Работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть

предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Доплата за сверхурочную работу устанавливается за работу сверх установленной трудовым договором продолжительности рабочего времени, отраженную в таблице учета рабочего времени. Работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается при наличии вакансий в ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплата устанавливается в размере не превышающим должностной оклад вакантной должности за 1 штатную единицу.

Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается при наличии вакансий в Учреждении на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплата устанавливается в размере должностного оклада вакантной должности за 1 штатную единицу.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

Доплата за выполнение работ различной квалификации устанавливается за замещение работника, имеющего более низкую квалификационную категорию. Доплата устанавливается в размере межквалификационной разницы.

Доплата за увеличение объема работы устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению. Производится на основании дополнительного соглашения к трудовому договору

Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

Доплата административному персоналу (директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, курирующий деятельность

РОСНЕФТЬ-классов, главный бухгалтер) и педагогическому персоналу, работающему в РОСНЕФТЬ-классах, осуществляется согласно Приложению 3 настоящего положения.

2.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска, за исключением директора ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска, определяются соответствующим локальным нормативным актом Учреждения, разработанным на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, утверждаемого министерством образования и науки Самарской области, при участии органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

2.6. Распределение экономии фонда оплаты труда ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

В случае образования экономии фонда оплаты труда ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска в соответствии с приказом директора Учреждения.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора Учреждения.

4. Заключительные положения

- 4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания.
- 4.2. Срок действия данного Положения не ограничен.
- 4.3. По всем остальным вопросам по оплате труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска, не урегулированных настоящим Положением, руководитель ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска и работники руководствуются ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.
- 4.4. Учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения в порядке, установленном для принятия настоящего Положения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ»
г. Новокуйбышевска

Условия и размер доплат педагогическим работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска из специальной части фонда оплаты труда

№	Условия доплат	Размер
1	Исследовательская работа по военно-патриотическому воспитанию (в соответствии с планом работы ОУ)	500 руб.
2	Проверка тетрадей (в соответствии с Положением о проверке тетрадей)	до 2500 руб.

3	Заведование спец. кабинетами (физика, медиатека, технология, химия, биология, информатика, спортивный зал) (в соответствии с Положением о кабинете)	до 300 руб. за 1 кабинет
4	Формирование функциональной среды учебного кабинета (в соответствии с Положением об учебном кабинете)	100 руб.
5	За проведение консультаций, дополнительных занятий с учащимися	600 руб. за 1 час (5 – 9 классы) 800 руб. за 1 час (10 – 11 классы)
6	Наставничество (наставничество молодых специалистов в соответствии с планом работы ОУ)	300 руб. за каждого молодого специалиста
7	Руководство методическими объединениями (в соответствии с Положением о методическом объединении учителей)	500 руб.
8	Внеклассная работа по физической культуре (в соответствии с Положением о физкультурно-массовой работе)	до 1700 руб.
9	Заведование школьным музеем (в соответствии с Положением о музее)	500 руб.
10	Руководство детскими объединениями «Юные спасатели природы», «Юные инспектора движения», «Дружина юных пожарных», «Школа юного журналиста» (в соответствии с Положением о детском объединении)	до 1000 руб.
11	Руководство школьным научным обществом обучающихся (в соответствии с Положением о школьном научном обществе обучающихся)	до 6000 руб.
12	Руководство социальным проектом обучающихся (в соответствии с Положением о социальном проекте)	до 1000 руб.
13	Организация и проведение внеклассных мероприятий (в соответствии с Положением о мероприятии)	500 руб. за каждое мероприятие
14	Организация и проведение внешкольных мероприятий (в соответствии с Положением о мероприятии)	до 3000 руб.
15	Организация и проведение семинаров, мастер-классов, открытых уроков (в соответствии с Положением о мероприятии)	до 2000 руб.

16	Работа по организации и благоустройству зимнего сада	300 руб.
17	Работа по организации и благоустройству пришкольного участка	до 300 руб.
18	Выполнение функций лаборанта (в соответствии с Положением)	до 2500 руб.
19	Выполнение функций социального педагога (в соответствии с Положением)	до 6500 руб.
ПРИМЕЧАНИЕ: список доплат является открытым		

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
Работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ»
г. Новокуйбышевска

**Условия и размер доплат работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ»
г. Новокуйбышевска за увеличение объема работы**

	Категория работников	Условия доплаты	Размер
1	заместитель директора, учитель	Ведение (администрирование) школьного сайта (в соответствии с Положением о школьном сайте)	до 3500 руб.
2	заместитель директора, учитель	Организация работы педагогов, администрации школы, учащихся и родителей в системе АСУ РСО	1000 руб.

3	инспектор по кадрам, бухгалтер	Организация работы по защите прав субъектов персональных данных (в соответствии со ст.22 Федерального закона «О персональных данных»)	до 3000 руб.
4	библиотекарь	Работа с учебным фондом (в соответствии с Планом работы библиотеки)	2500 руб.
5	библиотекарь, учитель	Организация горячего питания обучающихся (в соответствии с Положением об организации питания)	2500 руб.
6	учитель	Составление и корректировка расписания	6000 руб.
7	учитель, заместитель директора	Разработка школьных целевых программ (Программа развития, Программа инновационной деятельности, Образовательная программа, Программа энергосбережения и иные)	до 3000 руб. за каждую
8	учитель, заместитель директора	Подготовка презентационных материалов (буклетов, презентаций, стендов)	1500 руб.
9	учитель, заместитель директора	Организация работы в условиях эксперимента (в соответствии с планом экспериментальной работы)	до 3000 руб.
10	учитель, заместитель директора	Организация работы апробационной площадки (в соответствии с планом работы апробационной площадки)	до 2000 руб.
11	бухгалтер	Оцифровка текстовых документов	620 руб.
12	бухгалтер	Выполнение функций контрактного управляющего	до 7000 руб.
13	учитель, уборщик служебных помещений, дворник,	Работа по благоустройству территории	до 800 руб.

	слесарь-сан-техник		
14	инспектор по кадрам	Организация медицинского осмотра сотрудников	до 2000 руб.
15	учитель	Организация работы по ГО ЧС	до 4000 руб.
16	сторож, дворник, уборщик служебных помещений	Уборка крыльца (центральный вход в здание школы)	до 2500 руб.
17	инспектор по кадрам	Работа с пенсионным фондом	до 1500 руб.
18	сторож	Подача школьных звонков	300 руб. за один день
ПРИМЕЧАНИЕ: список доплат является открытым			

Приложение 2

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных предметов
«Образовательный центр» имени Г.И. Гореченкова города Новокуйбышевска
городского округа Новокуйбышевск Самарской области
(ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска)

СОГЛАСОВАНО
Управляющим советом
ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ»
г. Новокуйбышевска
Протокол
№ 1 от 24.08.2018
Председатель
Канцерова
Ю.А. Канцерова

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ»
г. Новокуйбышевска
№ 1 от 24.08.2018
Директор
Иванова
Е.В. Иванова

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующих выплат работникам
ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ»
г. Новокуйбышевска
Протокол № 1 от 24.08.2018



УЧТЕНО
мнение Профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г.
Новокуйбышевска
Протокол № 1 от 24.08.2018
Председатель
Назарова
С.С. Назарова

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о распределении стимулирующих выплат работникам (далее – Положение) разработано в целях упорядочения и регламентирования стимулирования труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 7 с углубленным изучением отдельных предметов «Образовательный центр» имени Г.И. Гореченкова города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области Самарской области (далее – Учреждение).

1.2 Настоящее Положение имеет статус локального нормативного акта Учреждения и одновременно с Положением об оплате труда устанавливает систему оплаты труда, сложившуюся в Учреждении.

1.3 Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, постановлениями и иными нормативными правовыми актами Самарской области, приказами и распоряжениями органов исполнительной власти Самарской области, Уставом и Коллективным договором Учреждения.

1.4 Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

Оплата труда (равнозначно - заработная плата) работника Учреждения - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

Выплаты стимулирующего характера – выплаты, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей в Учреждении.

1.5 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, вступивших в трудовые отношения с Учреждением, для которых работа в Учреждении является основным местом, за исключением директора учреждения и работников, работающих по совместительству (как внешнему, так и внутреннему), и на гражданско-правовые взаимоотношения между Учреждением и физическими лицами.

1.6 Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам Учреждения за фактически отработанное время.

1.7 Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения:

- а) стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;
- б) стимулирующие выплаты за интенсивность труда;
- в) премии;
- г) надбавка за выслугу лет.

1.8 Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.09 Условием назначения стимулирующих выплат за интенсивность является отсутствие дисциплинарного взыскания.

1.10 Максимальный срок, на который могут быть назначены стимулирующие выплаты работникам Учреждения, за исключением ежемесячной надбавки за выслугу лет, составляет один год.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут носить разовый или периодический характер.

1.11 В случае образования экономии фонда оплаты труда Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты за интенсивность труда и премии.

1.11.1 Стимулирующие выплаты за интенсивность труда и премии носят разовый характер и назначаются сроком на один месяц. Максимальными размерами не ограничиваются.

1.11.2 Стимулирующие выплаты за интенсивность труда назначаются за конкретно выполненную работу.

1.11.3 Основанием для рассмотрения директором Учреждения вопроса о назначении стимулирующей выплаты за интенсивность труда является служебная записка заместителя директора Учреждения с указанием конкретного работника и конкретно выполненных им работ, за которые его необходимо простимулировать.

1.11.4 Премии могут назначаться

- за результаты по итогам года (полугодия, триместра, месяца);
- в связи с юбилейными датами (женщинам – 50, 55 лет; мужчинам – 60 лет);
- в связи с выходом на пенсию.

1.12 Назначенные работникам Учреждения стимулирующие выплаты прекращаются:

- в связи с истечением срока, на который они были назначены;
- в связи с их отменой.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут быть отменены до истечения срока их действия приказом директора Учреждения в следующих случаях:

- прекращение трудовых отношений;
- появление случаев травматизма обучающихся;
- привлечение работника к дисциплинарной ответственности;
- перевод работника на другую должность (профессию).

1.14 Основанием для назначения и отмены любых стимулирующих выплат работникам Учреждения является приказ директора Учреждения.

2. Стимулирующие выплаты работникам Школы

2.1. Работникам Школы могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

2.2 Стимулирующий фонд Школы составляет не более 21,34% от фонда оплаты труда работников Школы, и распределяется следующим образом:

- на надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) директору Учреждения в размере не более 3 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты руководящим работникам Школы (за исключением директора) в размере не более 7% от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам Школы в размере не менее 70 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты учебно-вспомогательным работникам Школы в размере не более 5 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты обслуживающим работникам Школы в размере не более 15 % от стимулирующего фонда.

2.3 Стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

2.3.1 Работникам Школы могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2.3.2 Стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно.

2.3.3 Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Школы, устанавливаются приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3.4 Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

2.3.5 Размер стимулирующей выплаты работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$A = B * V$$

где:

А – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

Б – количество баллов конкретного работника Школы, определенное экспертной комиссией по оценке эффективности;

В – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) на основании приказа директора для каждой категории работников.

Стоимость одного балла для каждой категории работников рассчитывается отдельно по формуле:

$$B = D / \Gamma$$

где:

В – стоимость одного балла;

Д – стимулирующий фонд отдельной категории работников согласно пункту 2.2 в денежном выражении на 01.01 и 01.09 расчетного года;

Г – общее количество набранных баллов отдельной категории работников.

3 Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

3.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и устанавливаются приказом директора Учреждения два раза в год (в январе и сентябре) на период с 01 января со 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря.

3.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, назначаются по результатам деятельности этих работников в периоде, предшествующем периоду назначения⁴⁹ этих стимулирующих выплат.

3.3. Все работники Учреждения, претендующие на получение стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, два раза в год (не позднее 10 сентября и 15 января) текущего учебного года обязаны предоставлять в свою экспертную комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности.

Материалы самоанализа своей деятельности предоставляются работниками Учреждения в виде портфолио по форме, утвержденной приказом директора Учреждения.

3.4. В каждой структурной единице Учреждения (отдельно педагоги и административный персонал и отдельно учебно-воспитательный и обслуживающий персонал) образуются самостоятельные экспертные комиссии по оценке эффективности.

Экспертные комиссии по оценке эффективности в каждой структурной единице Учреждения состоят из работников этой единицы. Персональный состав каждой экспертной комиссии по оценке эффективности устанавливается приказом директора Учреждения.

3.5. Каждая экспертная комиссия проводит оценку эффективности деятельности работников своей структурной единицы, представивших материалы самоанализа своей деятельности, и не позднее 15 сентября и 20 января предоставляет директору Учреждения материалы самоанализа работников и протокол своего заседания.

Протокол заседания экспертной комиссии по оценке эффективности содержит:

- дату и время его составления;
- состав членов комиссии, участвовавших на заседании;
- сводную информацию об эффективности деятельности каждого работника своей структурной единицы, представившего материалы самоанализа своей деятельности (в том числе количество набранных им баллов);
- подписи членов комиссии, участвовавших на заседании.

⁴⁹ Например, стимулирующие выплаты работнику Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в 2015 году назначаются по результатам деятельности этого работника в 2014 году.

3.6. Не позднее 15 сентября и 20 января директор Учреждения предоставляет в Управляющий совет Учреждения аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

3.7. Управляющий совет Учреждения не позднее 7 календарных дней рассматривает представленную директором Учреждения аналитическую информацию об эффективности деятельности работников Учреждения.

3.8. Директор Учреждения на основании протокола Управляющего совета Учреждения два раза в год издает приказ о назначении работникам Учреждения стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

- не позднее 27 января;
- не позднее 25 сентября.

**КРИТЕРИИ,
позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Школы**

4. Критерии и показатели качества труда педагогических работников образовательного учреждения.

4.1. Основание для назначения стимулирующих выплат «Позитивные результаты образовательной деятельности»:

Критерии	Период	Максимальное количество баллов
Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся: - снижение - отсутствие	Учебный год, полугодие/триместр	1 за каждый предмет 2 за каждый предмет
Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений): - стабилен - имеет позитивную динамику - выше среднего значения по ОУ	Учебный год, полугодие/триместр	1 за каждый предмет 2 за каждый предмет 3 за каждый предмет
Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету: - отсутствие неуспевающих - доля неуспевающих ниже среднего значения по муниципалитету	Учебный год	4 1
Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету: - отсутствие неуспевающих - доля неуспевающих ниже среднего значения по муниципалитету	Учебный год	4 1
Результаты независимой оценки качества обучения: - отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; - позитивная динамика в результатах обучающихся	За отчетный период	2 4

Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): очное - участие, - победа или призовое место: - муниципальный уровень - территориальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень заочное (дистанционное): - победа или призовое место	За отчетный период	3 5 6 8 10 0,5
Выступления (очные) на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения): - муниципальный уровень - территориальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	За отчетный период	1 за каждое выступление 2 за каждое выступление 3 за каждое выступление 4 за каждое выступление
Наличие публикаций о распространении опыта профессиональной деятельности (не зависимо от уровня, но не ниже территориального): - 1 публикация - 3 и более публикаций	За отчетный период	1 3
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках: - отсутствие - наличие	За отчетный период	1 -1
Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков	За отчетный период	1

Выплаты по показателю «Позитивные результаты образовательной деятельности» носят периодический характер.

4.2. Основание для назначения стимулирующих выплат «Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся»:

Критерии	Период	Максимальное количество баллов
Участие учащихся (очное) в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе: 1. всероссийская предметная олимпиада - окружной уровень - областной уровень - российский уровень	За отчетный период	5 за каждое призовое место 10 за каждое призовое место 15 за каждое призовое место

<p>2. иные олимпиады</p> <ul style="list-style-type: none"> - городской уровень - окружной уровень - областной уровень - российский, международный уровень 		<p>2 за каждое призовое место</p> <p>3 за каждое призовое место</p> <p>4 за каждое призовое место</p> <p>5 за каждое призовое место</p>
<p>Участие учащихся (очное) в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - городской уровень - окружной уровень - областной уровень - российский, международный уровень 	За отчетный период	<p>2 за каждое призовое место</p> <p>3 за каждое призовое место</p> <p>4 за каждое призовое место</p> <p>5 за каждое призовое место</p>
<p>Участие учащихся (очное) в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе:</p> <p>1. индивидуальные</p> <ul style="list-style-type: none"> - городской уровень - окружной уровень - областной уровень - российский, международный уровень <p>2. командные</p> <ul style="list-style-type: none"> - городской уровень - окружной уровень - областной уровень - российский, международный уровень 	За отчетный период	<p>2 за каждое призовое место</p> <p>3 за каждое призовое место</p> <p>4 за каждое призовое место</p> <p>5 за каждое призовое место</p> <p>4 за каждое призовое место</p> <p>5 за каждое призовое место</p> <p>6 за каждое призовое место</p> <p>7 за каждое призовое место</p>
<p>Участие учащихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на платной основе:</p> <p>1. очное мероприятие</p> <ul style="list-style-type: none"> - городской уровень - окружной уровень - областной уровень - российский, международный уровень <p>2. очно-заочное, заочное, on-line мероприятие</p> <ul style="list-style-type: none"> - городской уровень - окружной уровень - областной уровень - российский, международный уровень 	За отчетный период	<p>2 за каждое призовое место</p> <p>3 за каждое призовое место</p> <p>4 за каждое призовое место</p> <p>5 за каждое призовое место</p> <p>1 (3 и более призовых мест)</p> <p>2 (3 и более призовых мест)</p> <p>3 (3 и более призовых мест)</p> <p>4 (3 и более призовых мест)</p>
Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника	За отчетный период	5

Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках: - городской уровень - окружной уровень - областной уровень - российский уровень	За отчетный период	1 2 3 4
---	--------------------	------------------

Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины: - снижение - отсутствие	Учебный год, полугодие	2 1
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций: - отсутствие, - наличие	За отчетный период	1 -1

Выплаты по показателю «Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся» носят периодический характер.

4.3. Основание для назначения стимулирующих выплат «Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)»:

Критерии	Период	Максимальное количество баллов
Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года: - выше 50% учащихся - выше средней доли по ОО	За отчетный период	2 1
Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года: - выше 50% учащихся - выше средней доли по ОО	За отчетный период	2 1
Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80 %): - 100% - 90-99% - 80-89%	За отчетный период	5 4 3
Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в	Учебный год, полугодие	

комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего: - снижение - отсутствие		2 1
--	--	--------

Выплаты по показателю «Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)» носят периодический характер.

4.4. Основание для назначения стимулирующих выплат «Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий»:

Критерии	Период	Максимальное количество баллов
Использование IT-технологий в учебном процессе составляет: более 10 % учебного времени более 20% учебного времени (физика, математика, литература)	За отчетный период	1 за каждый класс/предмет 2 за каждый класс/предмет
Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки) составляет более 5% учебного времени	За отчетный период	1 за каждый предмет
Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн-консультация, интерактивный опрос мнения родителей) между всеми участниками образовательного процесса: - участие - самостоятельная организация и проведение	За отчетный период	1 за каждое участие 3 за каждое мероприятие
Отсутствие замечаний по итогам проверок по своевременному и качественному ведению электронной документации в АСУ РСО	За отчетный период	3

Выплаты по показателю «Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий» носят периодический характер.

5. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления заместителям руководителя ОУ

Заместителям руководителя могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- премии за эффективность и напряженность работы, и иные поощрительные выплаты.

6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

заместителям руководителя ОУ

6.1. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливается руководителем ОУ на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы заместителей руководителя ОУ при достижении ими следующих значений эффективности (качества работы):

- 14 – 25 баллов – до 1% стимулирующего фонда ОУ (для заместителя руководителя по УВР 1);
26 баллов и более – от 1% до 2% стимулирующего фонда ОУ.
- 14 – 20 баллов – до 1% стимулирующего фонда ОУ (для заместителей руководителя по УВР 2 и 3);
21 балл и более – от 1% до 2% стимулирующего фонда ОУ.
- 2 - 3 балла – до 1% стимулирующего фонда ОУ (для главного бухгалтера);
4 балла и более – от 1% до 2%;
- 3 – 5 баллов – до 1% стимулирующего фонда ОУ (для заместителя руководителя по АХЧ);
6 баллов и более – от 1% до 2% стимулирующего фонда ОУ.

6.2. Эффективность (качество) работы заместителей руководителя общеобразовательных учреждений для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается раз в год (в январе – по итогам календарного года).

6.3. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим заместителям руководителя общеобразовательного учреждения:

- проработавшим менее календарного года в должности заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;
- имеющим дисциплинарные взыскания.

6.4. Премии за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты устанавливаются заместителям руководителя общеобразовательного учреждения руководителем общеобразовательного учреждения.

7. Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителей директора **Заместитель директора по УВР (1)**

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.2	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, получивших аттестаты о среднем общем образовании с отличием: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.3	Доля выпускников, сдававших единый государственный экзамен (далее – ЕГЭ) по математике на профильном уровне и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.4	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.5	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по русскому языку 80 баллов и выше, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.6	Доля выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне и получивших 60 баллов и выше, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ по	1

	математике на профильном уровне: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	
1.7.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших основной государственный экзамен (далее – ОГЭ) по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.8.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.9.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.10.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.11.	Доля выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании – 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл, отсутствие динамики – 0 баллов, увеличение доли – (–3) балла	2
1.12.	Доля выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании – 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл, отсутствие динамики – 0 баллов, увеличение доли – (–3) балла	2
1.13.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по физике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.14.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по информатике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.15.	Доля выпускников 11-х классов, поступивших в образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации Самарской области: 100% – 2 балла; 100%, из них более 50% на специальности технического профиля – 3 балла; 100% на бюджетные места – 4 балла; 100% на бюджетные места, из них более 50% на специальности технического профиля – 5 баллов.	5
1.16.	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл	1
1.17.	Доля выпускников 11-х классов, продолживших образование в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях Самарской области на специальностях в соответствии с профилем обучения: от 80 до 90 % – 1 балл; 90% и более – 2 балла	1 – 2
Итого:		До 25
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
2.1.	Изменение доли учащихся на уровне среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента – 2 балла, снижение контингента менее 3% – 0 баллов, снижение контингента на 3% и выше – (–2) балла	2
2.2.	Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1
2.3.	Доля учащихся на уровне среднего общего образования, обучающихся в профильных классах (за исключением универсального профиля) или по индивидуальным учебным планам, от общего числа учащихся на ступени среднего общего образования: от 91% до 99% – 1 балл; 100% – 2 балла	2
2.4.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 10 предпрофильных курсов – 0,5 балла, реализация не менее 15 предпрофильных курсов – 1 балл	1

Итого:		До 6
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	1
	Итого:	До 1
4.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний, по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования – 1 балл	1
	Итого:	До 1
Общее количество баллов:		33

Заместитель директора по УВР (2)

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном» уровне – 2,5 балла; 3 и более человек на «зональном» уровне – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
	Итого:	До 3
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1	Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2
2.2	Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских – 1 балл	1
2.3	Наличие коллегиального органа управления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл	1
2.4	Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея – 1 балл	1
2.5	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	2
2.6	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более – (-1) балл	0
2.7	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 0,5 балла; наличие школьной телестудии – 0,5 балла	1
2.8	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	2
2.9	Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно-патриотического объединения – 1 балл	1
	Итого:	До 11

3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	
3.1	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса – 2 балла	2
Итого:		До 2
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться): наличие психолого-медико-педагогического консилиума общеобразовательного учреждения – 0,5 балла, наличие адаптированных образовательных программ – 0,5 балла, организация психолого-педагогического сопровождения – 1 балл	2
4.2.	Организация дистанционного образования детей-инвалидов – 1 балл	1
4.3.	Участие общеобразовательного учреждения в мероприятиях JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия" – 1 балл	1
Итого:		До 4
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	1
Итого:		До 1
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1.	Наличие у общеобразовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
6.2.	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 90% и более – 2 балла	2
6.3.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
Итого:		До 4
4.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний, по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования – 1 балл	1
Итого:		До 1
Общее количество баллов:		До 26

Заместитель директора по УВР (3)

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном» уровне – 2,5 балла; 3 и более человек на «зональном» уровне – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
Итого:		До 3

2.	Эффективность управленческой деятельности	
2.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения – 1 балл	1
2.2	Наличие у коллегиального органа управления общеобразовательного учреждения (согласно уставу) прав в определении: содержания образования и режима работы общеобразовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 1 балл	1
2.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
2.4	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
2.5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	1
Итого:		До 7
4.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
4.1.	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
4.2.	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балл	1
4.3.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей: выше средних значений по муниципалитету – 1 балл; 20% и выше – 2 балла для городских школ	2
4.4.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний, по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования – 1 балл	1
4.6	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня: от 80-90% - 1 бал, выше 90% - 2 балла	2
Итого:		До 9
3.	Эффективность процесса обучения	
3.1	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
Итого:		До 3
Общее количество баллов:		До 22

Главный бухгалтер

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность управленческой деятельности	
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	1

1.2	Уровень соотношения средней заработной платы административного персонала общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников общеобразовательного учреждения (за исключением заработной платы административного персонала), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год не превышает 3 – 1 балл	1
	Итого:	До 2
2.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
2.1	Отсутствие предписаний, замечаний, по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования – 1 балл	1
2.2	Средняя учебная нагрузка учителей в течение учебного года превышает 1,5 ставки – (-3) балла	0
2.3	Отсутствие учителей, учебная нагрузка которых в течение учебного года превышает 1,5 ставки – 2 балла	2
	Итого:	До 3
	ВСЕГО:	5

Заместитель директора по АХЧ

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	
1.1	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке: от 25 до 50 % – 1 балл; 50 % и выше – 2 балла	2
	Итого:	До 2
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
2.1	Создание условий для обучения детей-инвалидов в общеобразовательном учреждении: наличие детей-инвалидов, ограниченных в передвижении, обучающихся (с постоянным посещением уроков) в общеобразовательном учреждении, не являющимся специальной (коррекционной), общеобразовательной организацией – 1 балл	1
	Итого:	До 1
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	1
	Итого:	До 1
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
4.2.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1
	Итого:	До 2
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Отсутствие предписаний, замечаний, по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования – 1 балл	1
	Итого:	До 1
	ВСЕГО:	7

8. Критерии оценки эффективности (качества) работы учебно-воспитательного и обслуживающего персонала

инспектор по кадрам

Критерии	Максимальное количество баллов
Соблюдение сроков исполнения документации	2 балла - без замечаний
Отсутствие замечаний по ведению трудовых книжек	1 балл - без замечаний
Своевременное и достоверное исполнение служебных материалов, запросов	2 балла - без замечаний
Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	1 балл
Соблюдение закона о персональных данных	1 балл
Организация своевременного прохождения медо-смотра	3 балл
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, педагогов, родителей, по поводу конфликтных ситуаций	1 балла
Отсутствие замечаний по результатам проверок	5 баллов
Наличие грамот за профессиональные достижения	2 балла

бухгалтер

Критерии	Максимальное количество баллов
Соблюдение сроков исполнения документации	5 баллов - без замечаний За каждое замечание – минус 1 балл
Своевременность заполнения информации о закупках на официальном сайте	5 баллов – без замечаний
Качество исполнения служебных материалов, запросов	5 баллов - без замечаний При наличии замечаний – 0 баллов
Своевременность постановки на баланс основных средств	5 баллов - без замечаний
Отсутствие претензий со стороны контролирующих органов	5 баллов - без замечаний При наличии замечаний – 0 баллов
Отсутствие обоснованных обращений сотрудников конфликтных ситуаций	3 балла
Наличие грамот за профессиональные достижения	2 балла

сторож

Критерии	Максимальное количество баллов
Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	2 балла - без замечаний

Оперативное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	2 балла
Ведение и своевременное заполнение документации по дежурству	2 балла - без замечаний
Соблюдение пропускного режима на территории и в здании школы (отсутствие посторонних лиц)	2 балла - без замечаний
Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	1 балл – при наличии позитивных отзывов
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, по поводу конфликтных ситуаций	1 балл
Отсутствие нарушений в области ОТ и ПБ	2 балла
Наличие грамот за профессиональные достижения	2 балла

уборщик служебных помещений

Критерии	Максимальное количество баллов
Качество ежедневной уборки помещений. Наличие замечаний: - 1-2 жалобы - минус 1 балл - 3-4 жалобы - минус 2 балла	2 балла - без замечаний
Отсутствие замечаний по проведению генеральной уборки	2 балла - без замечаний
Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	1 балл – при наличии позитивных отзывов
Отсутствие замечаний по результатам проверок	3 балла
Отсутствие нарушений в области ОТ и ПБ	3 балла
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, по поводу конфликтных ситуаций	1 балла
Наличие грамот за профессиональные достижения	2 балла

гардеробщик

Критерии	Максимальное количество баллов
Отсутствие кражи личного имущества учащихся	5 баллов – без замечаний За каждое замечание – минус 1 балл
Своевременная подача звонков согласно расписанию	5 баллов
Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	1 балл – при наличии позитивных отзывов
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, по поводу конфликтных ситуаций	3 балла
Наличие грамот за профессиональные достижения	2 балла

дворник

Критерии	Максимальное количество баллов
Отсутствие замечаний по ежедневной уборке школьной территории	5 балла – без замечаний

Своевременное обеспечение доступа к зданию школы и выходам эвакуации в зимнее время	5 баллов
Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	1 балл – при наличии позитивных отзывов
Отсутствие замечаний по результатам проверок	5 баллов
Наличие грамот за профессиональные достижения	2 балла

слесарь - сантехник

Критерии	Максимальное количество баллов
Оперативное и качественное выполнение технических заявок. Оперативное реагирование на аварийные ситуации	2 балла – без замечаний
Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	1 балл – при наличии позитивных отзывов
Отсутствие нарушений в области ОТ и ПБ	3 балла
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, по поводу конфликтных ситуаций	1 балла
Оперативное и качественное выполнение плотницких работ	2 балла
Отсутствие замечаний по результатам проверок	5 баллов
Наличие грамот за профессиональные достижения	2 балла

библиотекарь

Критерии	Максимальное количество баллов
Сдача отчетов в сроки и без замечаний	1 балл – без замечаний
Планирование и комплектование библиотечного фонда	1 балл – без замечаний
Сохранность библиотечного фонда	3 балла
Отсутствие замечаний по результатам проверок	5 баллов
Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	1 балл – при наличии позитивных отзывов
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, по поводу конфликтных ситуаций	3 балла
Участие в конкурсах: -городских -территориальных -областных -всероссийских	1 балла 2 балла 3 балла 4 балла
Оформление тематических выставок	1 балл за каждую
Наличие грамот за профессиональные достижения	2 балла

Приложение 3

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных
предметов «Образовательный центр» имени Г.И. Гореченкова
города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области

СОГЛАСОВАНО

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДЕНО

председатель
профсоюзного комитета

на заседании общего
собрания работников

Приказом директора

Протокол № 1

Протокол № 1

ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ»

от 24.08.2018

от 24.08.2018

г. Новокуйбышевска

 С.С.Назарова



ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Раздел I «Трудовые отношения»

- 1.1. Отношения работников и работодателя регулируются трудовым договором, коллективным договором и настоящими Правилами.
- 1.2. Численный квалифицированный состав работников определяется штатным расписанием, учебным планом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школе № 7 с углубленным изучением отдельных предметов «Образовательный центр» имени Г.И. Гореченкова города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (далее по тексту - ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска).
- 1.3. Прием и увольнение работников совершаются в порядке, определенным ТК РФ.
- 1.4. В установленном порядке приказом работодателя ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование кабинетом, учебно-опытным участком и др.

- 1.1. Учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска по согласованию с профсоюзным кабинетом до ухода работника в отпуск.

Раздел II «Основные права и обязанности работников» в соответствии со статьей 21 ТК РФ

2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами охраны труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодно оплачиваемых отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Уставом формах;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересах всеми незапрещёнными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- бесплатные ежегодные медицинские осмотры.

2.2. Кроме того, педагогические работники имеют право на:

- свободу выбора и использование форм, методов, технологий обучения и воспитания учащихся, учебно-методических комплексов, в соответствии с образовательной программой, утверждённой ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска, методов оценки знания обучающихся ;
- аттестацию (на добровольной основе);
- сокращённую рабочую неделю, удлинённый оплачиваемый отпуск;
- досрочную пенсию по старости;
- длительный до одного года отпуск не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы;

- дополнительные льготы, предоставляемые соответствие с действующим законодательством.

2.3. Работники обязаны:

- выполнять Устав общеобразовательного учреждения;
- выполнять Правила внутреннего трудового распорядка;
- выполнять условия трудового договора, функциональных обязанностей согласно требованиям соответствующих квалификационных характеристик по должности;
- работать честно и добросовестно;
- соблюдать дисциплину труда — основу порядка в ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска, вовремя приходить на работу, за 15 минут, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени;
- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, своевременно оформлять документацию, дежурить по ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска (на этажах).
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности;
- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями учащихся и членами коллектива;
- систематически повышать свой методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь и укреплять школьную собственность (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо и электроэнергию, воспитывать в учащихся бережное отношение к школьному имуществу;
- проходить в установленные сроки медицинские осмотры;
- педагогические работники ГБОУ СОШ № 7 «Образовательного центра» - нести полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых ОУ;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации представляющей угрозу жизни и здоровью работников и обучающихся, сохранности имущества работодателя.

Раздел III «Права и обязанности работодателя» в соответствии со статьей 22 ТК РФ

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников добросовестного исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения требования охраны труда, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

3.2 Работодатель обязан:

- соблюдать законы, нормативные правовые акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, выплачивать в полном размере, своевременно причитающуюся работникам заработную плату;
- вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке, установленном ТК РФ.

Раздел IV «Режим работы, время отдыха»

- Начало учебных занятий с 8.00 ч, уроки проводятся согласно расписанию.
- Работа в нерабочие праздничные и выходные дни запрещена. Привлечение отдельных работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска к дежурству и к некоторым другим видам работ в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях под роспись работника и соблюдением требований, предъявляемых статьей 113 ТК РФ. Работа в нерабочие праздничные и выходные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству в ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий, заканчивается через 20 минут после окончания уроков.

- Время осенних, зимних весенних, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников. В это период педагоги привлекаются работодателем ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки, техперсонал - к ремонтным работам.
- Все внеклассные мероприятия заканчиваются не позднее 20.30, заходить учащимся в ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска без учителя после 19.00 не разрешается.
- Все учителя должны быть в кабинетах за 10 минут до начала I урока (за исключением дежурного учителя на этаже).
- За 5 минут до начала II и последующих уроков учитель открывает учебный кабинет, приглашает учащихся в класс и готовится к уроку. Учитель находится в классе, осуществляет контроль за поведением учащихся.
- Дежурный учитель осуществляет дежурство в рекреации, также за 2 минуты до начала урока приглашает учащихся в класс. Место дежурства покидает, после того как убедится, что в рекреации не осталось никого. В это время дежурный учитель находится около входа в кабинет (со стороны рекреации), одновременно осуществляет контроль за учащимися в классе и за происходящим в рекреации.
- Учитель, ведущий урок, согласно графику, по окончании урока ведет учащихся в столовую на завтрак или обед.
- Учитель, ведущий последний урок, провожает учащихся до раздевалки, наблюдает, как учащиеся одеваются и провожают их до крыльца.
- Во время общешкольных мероприятий классный руководитель находится вместе с учащимися, обеспечивает порядок и контроль, следит за культурой поведения в течение всего времени, организует родителей для дежурства по ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска.
- Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического Совета должны продолжаться, как правило, не более 2-х часов, родительский собрания — 1,5 ч., собрания школьников - 1 ч., занятие кружков, секций - от 45 минут до 1,5 ч.
- Установить для работников школы продолжительность рабочего времени:
 - для педагогов - 36 часов в неделю,
 - для бухгалтера, заведующей библиотекой, инспектора по кадрам, специалиста по охране труда, главного бухгалтера, руководителя и заместителей руководителя - 40 часов в неделю;
 - для обслуживающего персонала (уборщик служебных и производственных помещений, дворник, секретарь учебной части, слесарь - сантехник, плотник, гардеробщик) – 40 часов в неделю;

- для сторожа - установить суммированный поквартальный учет рабочего времени, продолжительностью не более 12 часов в сутки с ежемесячной оплатой за фактически отработанное время.

- При тарификации педагогов учитывать:

- а) преимущество классов;
- б) сохранение объема учебной нагрузки;
- в) обеспечение стабильности объема учебной нагрузки на протяжении учебного года;
- г) обеспечение молодых специалистов учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке учебной нагрузки.

- Установление не полной рабочей нагрузки проводить только при согласии работника.

- Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

- Время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха определяются внутренним трудовым распорядком, утвержденным совместным решением работодателя и работников.

Педагогам установить ежегодно оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Главному бухгалтеру, бухгалтеру, заместителю директора по АХЧ, секретарю учебной части, инспектору по кадрам, библиотекарю, уборщикам служебных помещений, сторожам, слесарю-сантехнику, плотнику, специалисту по охране труда, дворнику установить ежегодно оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

В соответствии со ст. 123 ТК РФ (не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года) необходимо составить график отпусков. При необходимости администрация с согласия работника может предоставлять отпуск двумя частями, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОУ трудовым договором, а так же расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком, что фиксируется в коллективном договоре. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника принято считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

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

Педагогическим и другим работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска ЗАПРЕЩАЕТСЯ:

- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- б) отменять или сокращать, удлинять продолжительность уроков(занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- в) курить в помещениях ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска.

Удалять учащихся с уроков разрешается только в исключительных случаях.

Работодателю ЗАПРЕЩАЕТСЯ:

- а) отвлекать учащихся на сельскохозяйственные и другие работы;
- б) освобождать учащихся от школьных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятий;
- в) отвлекать педагогических работников в учебное время с непосредственной работы;
- г) созывать в рабочее время собрания, заседания.

- Посторонние лица могут присутствовать вовремя урока в классе только разрешения работодателя или его заместителей. Вход в класс после начала урока разрешается только в исключительных случаях работодателю ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска или его заместителям.

Раздел V «Поощрения, взыскания»

- За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей применяются следующие поощрения работников:
 - а) объявление благодарности;
 - б) выдача премии;
 - в) представление к награждению почётными грамотами, благодарностями, благодарственными письмами и иными наградами муниципального, регионального, федерального уровней;
- За нарушение трудовой дисциплины работодатель ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска применяют следующие дисциплинарные взыскания к работникам ОУ:
 - а) замечания;
 - б) выговор;
 - в) увольнение.

СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

С.С.Назарова

«14» 01 2018 г.



Присоединение 4

от 14.01.2018

№7 «ОЦ»

Новокуйбышевска

Е.В.Иванова

СОГЛАШЕНИЕ

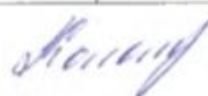
Администрация и комитет профсоюза ГБОУ СОШ №7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2018 г. руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

№ п.п.	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ тыс.руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшены условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. жен.	всего	в т.ч. жен.
1.	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Проведение специальной оценки условий труда	шт.	10	13000	IV квартал	Коломина Е.Ю.				
2	Проведение испытания спортивного оборудования и инвентаря с последующим составлением актов				ежеквартально	Учителя физической культуры, Специалист по ОТ Коломина Е.Ю.				
3	Проведение медосмотра сотрудников	чел.	62		по графику	Котина А.С.	62	59		

4	Своевременный ремонт школьной мебели	шт.			в течение года	Коломина Е.Ю. Корнилов В.Г.				
4	Приобретение моющих средств	шт.			в течение года	Коломина Е.Ю.				
5	Обучение по электробезопасности	чел.	4		согласно заявке	Коломина Е.Ю.				
6	Обучение по охране труда	чел.	5		согласно заявке	Коломина Е.Ю.				
7	Выполнение предписаний Роспотребнадзора			Средства НМБУ «Центр – сервис»	в течение года	Коломина Е.Ю.				
8	Выполнение предписаний Госпожнадзора			Средства НМБУ «Центр – сервис»	в течение года					
9	Ревизия и пополнение аптечек в специализированных кабинетах	шт.	6		август	Коломина Е.Ю.				
10	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами	шт.			в течение года	Коломина Е.Ю.				
11	Перезарядка огнетушителей	шт.	10	Средства НМБУ «Центр – сервис»	июль	Коломина Е.Ю.				
12	Замена планов эвакуации при пожаре	шт.	3		в течение года	Коломина Е.Ю.				
13	Проверка диэлектрических перчаток	пар	2	Средства НМБУ «Центр – сервис»	май	Коломина Е.Ю.				

14	Выполнять своевременную уборку снега и льда, посыпка песком дорожек во время гололеда				декабрь-февраль	Коломина Е.Ю.				
15	Содержание запасных и эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним				ежедневно	Коломина Е.Ю.				
16	Обновление цветовой маркировки на рабочих столах и стульях в классах	шт.			в течение года	Коломина Е.Ю. Ответственные за кабинеты				
17	Подготовка хозяйственного инвентаря к субботнику	шт.	20		апрель	Коломина Е.Ю.				
18	Обеспечение теплового режима и режима проветривания в учебных кабинетах и рекреациях				в течение года	Ответственные за кабинеты, техперсонал				
19	Проверка готовности учебных кабинетов к новому учебному году	шт.	28		август	Коломина Е.Ю.				

Заместитель директора по АХЧ, специалист по ОТ



Е.Ю.Коломина

