

## 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель — муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа № 106» городского округа Самара (далее — учреждение) в лице директора Субботной Галины Владимировны, действующего на основании Устава, и работники учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Ивановой Татьяны Борисовны.

1.2. Настоящий коллективный договор является актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора является преимущественно договорное регулирование по сравнению с действующим законодательством по условиям труда и его оплаты, социальным обеспечением работников образовательной организации, гарантии и льготы, предоставляемые работникам.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа №106» городского округа Самара**

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики  
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 0887-0086  
от «31» 08 2016г.

Кашуевтан Ш. Хекрасова Т. В.  
(должность, Ф.И.О.)

г. Самара, 2016г.

## 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа № 106» городского округа. Самара (далее – учреждение в лице директора Субочевой Галины Владимировны, действующего на основании Устава, и работники учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Наумкиной Татьяны Борисовны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников образовательной организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. Работодатель признает выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения в лице его председателя полномочным представителем работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров, приведении переговоров по решению социально-экономических проблем, вопросов оплаты труда, охраны труда, занятости и других вопросов, затрагивающих интересы работников.

1.6. При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения условий коллективного договора, контроль за выполнением принятого коллективного договора, ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.7. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий настоящего коллективного договора.

1.8. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен или дополнен только по соглашению сторон.

1.9. Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требующих учёта мотивированного мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, принимать локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.10. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения важную информацию, затрагивающую интересы работников.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами социального партнерства и действует три года.

## **2. Трудовые отношения, гарантии занятости**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на срок, установленный трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор при его заключении должен содержать обязательные условия, определенные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Также в трудовом договоре могут устанавливаться дополнительные условия, не ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

2.3. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

2.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и др. работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.7. При возникновении необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения, сокращение работников производить руководствуясь требованиями Трудового кодекса РФ.

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

Стороны пришли к соглашению, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

проработавшие в учреждении более 10 лет;  
многодетные матери (отцы).

2.9. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, при прочих равных условиях имеют преимущественное право на занятие открывшейся вакансии в учреждении в течение одного года после увольнения.

2.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (1 рабочий день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.11. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работодатель должен создать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные законодательством.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми директором учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), трудовым договором, графиками работы, расписанием занятий.

3.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели не более 36 часов в неделю, продолжительность рабочей недели других работников составляет не более 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:  
для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю;  
в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.3. В свободное от основной работы время работник может выполнять другую работу по совместительству.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работа педагогических работников по совместительству регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.4. Режим работы и время отдыха работников учреждения установлены в Правилах внутреннего трудового распорядка

3.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.92 ТК РФ).

3.6. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на один час, включая и работников, работающих по сокращенному рабочему времени.

Работникам, которым по условиям работы невозможно уменьшить продолжительность смены накануне нерабочих праздничных дней, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия работников, оплатой как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Сверхурочные работы могут производиться по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.8. Работа в ночное время является неблагоприятной для человека и подлежащей компенсации в денежном выражении. Размер оплаты ночного времени устанавливается Положением об оплате труда (приложение № 2 к настоящему коллективному договору). Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

3.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.10. Время перерыва для отдыха и питания не входит в рабочее время.

Если невозможно по условиям работы установить перерыв для отдыха и питания, то работнику предоставляется возможность отдыха

и приема пищи в установленном месте. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.11.Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств социального страхования.

3.12. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст.122 ТК РФ).

3.13. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, лицам до 18 лет – 31 календарный день (статья 267 ТК РФ).

Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с приложением № 3 к настоящему коллективному договору.

3.14. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным директором учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала календарного года. График отпусков доводится до сведения работников.

О времени начала отпуска работники должны быть извещены под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.15. По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

3.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

3.17. Стороны договорились предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам (в календарных днях):

- в связи со смертью близких родственников - 3 дня;

- вступлением в брак – 3 дня;
- вступлением в брак детей сотрудников - 2 дня;
- за работу без больничных листов - 3 дня;

3.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по соглашению сторон может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

3.19. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском работника, является рабочим временем.

3.20. Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика по их заявлениям.

## **4. Оплата труда**

4.1. Условия оплаты труда работника устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с действующими в учреждении системами оплаты труда и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, положением об оплате труда (Приложение № 2).

4.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

4.3. При выполнении работ в условиях отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера.

4.3.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются доплаты в соответствии с Положением об оплате труда.

4.3.2. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статьи 60.2. и 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретный размер доплат каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.



4.3.3. Работа в ночное время оплачивается в размере, установленном Положением об оплате труда (приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

4.3.4. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера установлены в Положении об оплате труда (приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

4.5. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: аванс выплачивается 18 числа текущего месяца, окончательный расчет 2 числа месяца, следующего за расчетным путем перечисления на зарплатные банковские карточки работников.

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

4.7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы.

4.9. Материальная помощь выплачивается работникам в случаях, предусмотренных Положением об оплате труда (Приложение № 2).

## **Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством

Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда ;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

#### 5.2. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны 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 на производстве, 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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

## **Раздел 6. Ограничения на занятие определёнными видами трудовой деятельности**

6.1. К педагогической деятельности не допускаются лица:

Лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

Имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а так же против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 331 Трудового кодекса РФ;

Имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце 3 статьи 331 Трудового кодекса РФ;

Лица из числа указанных в абзаце третьем части 2 статьи 331 Трудового кодекса РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а так же против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности;

Признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

Имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

6.2. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах 3 и 4 части второй статьи 331 Трудового кодекса РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 351.1 Трудового кодекса РФ.

Лица из числа указанных в абзаце 3 части 2 статьи 331 Трудового кодекса РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а так же против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

## **7. Гарантии профсоюзной деятельности**

7.1. 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.

7.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ)

7.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

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

7.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда, социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию профсоюзному комитету в согласованные сторонами сроки. По просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации информация должна предоставляться в письменной форме.

7.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

7.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **8. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора.**

8.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляют стороны коллективного договора, а также соответствующие органы по труду.

8.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу, а также органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

8.3. Лица, виновные в нарушении или неисполнении обязательств, установленных в коллективном договоре, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

8.4. Стороны обязуются ознакомить работников с текстом коллективного договора в течение 10 дней после подписания его сторонами.

8.5. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь поступающих на работу в учреждение граждан при заключении с ними трудового договора.

8.6. Стороны обязуются один раз в год отчитываться перед работниками учреждения о ходе выполнения коллективного договора.

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников.
3. Соглашение по охране труда.


Директор МБОУ

Школы № 106 г.о. Самара

 Г.В.Субочева  
« 22 » августа 2016 г.



Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной

 Т.Б.Наумкина  
« 22 » августа 2016 г.



**Приложение № 1**  
к коллективному договору

**Правила**  
**внутреннего трудового распорядка**

муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Школа №106»

**городского округа Самара**

## **1. Общие положения**

**1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы-то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.**

1.2. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективным договором, трудовыми договорами, локальными нормативными актами учреждения, содержащими нормы трудового права.

Работодатель обязан создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

1.3. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего распорядка.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, являясь её локальным нормативным актом, регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения утверждаются директором учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации

## **2. Порядок приема и увольнения работников**

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора в письменной форме с работодателем. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и имеет одинаковую юридическую силу. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его полномочного представителя. При

фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.2. При приеме на работу соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре и приказе (распоряжении) о приеме на работу. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Срок испытания не может быть более трех месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание не устанавливается.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В период испытания на работников полностью распространяются законодательство о труде, настоящие правила, иные локальные акты учреждения.

В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу по совместительству;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки.

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по

реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.4. При поступлении на работу работники подлежат обязательному медицинскому освидетельствованию, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию приказа (распоряжения) о приеме на работу.

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

2.7. На всех работников, проработавших в организации свыше пяти дней, работодатель обязан вести трудовые книжки, в случае если работа в организации является для работника основной.

2.8. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период,

размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.9. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается со следующего дня после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению сторон трудового договора, он, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (выход на пенсию, зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Если работник в срок установленного ему испытания при приеме на работу решит, что данная работа ему не подходит, то он предупреждает работодателя об увольнении по собственному желанию за три дня.

Если трудовой договор заключен на срок до двух месяцев, а также на сезонных работах, работник предупреждает работодателя об увольнении по собственному желанию за три календарных дня.

Для директора учреждения, если он не является собственником имущества учреждения, срок предупреждения работодателя об увольнении за один месяц.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник вправе отозвать свое заявление в любое время. Увольнение в данном случае не производится, если на его место не был приглашен в письменной форме другой работник в порядке перевода из другой организации.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения трудовые отношения продолжаются, и работник настаивает на их прекращении, то действие трудового договора продолжается.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден работодателем не позднее, чем за три рабочих дня до увольнения в письменной форме.

Срочный трудовой договор, может быть, прекращен до истечения срока его действия по соглашению сторон трудового договора.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предъявлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в период беременности в связи с истечением срока трудового договора, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, и невозможно перевести ее на другую работу до окончания беременности.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя должна быть соблюдена процедура расторжения трудового договора по соответствующему основанию и гарантии работникам при увольнении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым работник знакомится под роспись. Если работник отказывается от подписи или невозможно довести до сведения работника приказ (распоряжение), то на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда фактически работник не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сохранилось место работы (должность).

В день увольнения работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с записью о причине увольнения в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного

федерального закона, а также произвести с ним окончательный расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ.

### **3. Основные обязанности работника**

**Работник обязан:**

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;  
соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;  
соблюдать трудовую дисциплину;  
выполнять установленные нормы труда;  
соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;  
бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;  
незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

### **4. Обязанности работодателя**

**Работодатель обязан:**

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты организации, трудовых договоров;  
предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;  
обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;  
обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;  
обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;  
выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, локальными актами организации, трудовым договором;  
вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;  
своевременно выполнять предписания государственных надзорных контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами.

## **5. Рабочее время и его использование**

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящими правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

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

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.



Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работа педагогических работников по совместительству регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

**Для административно-хозяйственного персонала и педагогических работников начальной школы устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.**

**Для остальных педагогических работников – шестидневная рабочая неделя с выходным днем воскресенье.**

<b>Наименование должности (профессии)</b>	<b>Время работы</b>	<b>Перерыв для отдыха и питания</b>
<b>Директор, заместители директора</b>	<b>В соответствии с графиком</b>	
<b>Главный бухгалтер, бухгалтер, секретарь-машинистка, библиотекарь</b>	<b>с 9-00 до 18-00</b>	<b>с 13-00 до 14-00</b>
<b>Педагоги, учителя</b>	<b>По расписанию занятий в соответствии с тарификацией</b>	
<b>Педагог дополнительного образования</b>	<b>по расписанию занятий</b>	
<b>Лаборант</b>	<b>с 9-00 до 16-30 суббота с 9-00 до 14-00</b>	<b>с 13-00 до 13-30</b>
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений</b>	<b>с 8-00 до 17-00</b>	<b>с 12-00 до 13-00</b>
<b>Сторож (вахтер)</b>	<b>начало смены в 19 часов окончание в 7 часов (по графику) В выходные и</b>	<b>Короткие перерывы на рабочем месте по 15 минут через каждые 4 часа,</b>

	<b>нерабочие праздничные дни суточные дежурства с 7 часов до 7 часов</b>	<b>включаемые в рабочее время</b>
<b>Дворник</b>	<b>с 8-00 до 17-00</b>	<b>с 12-00 до 13-00</b>
<b>Гардеробщик</b>	<b>с 8-00 до 17-00 в субботу с 8-00 до 13-00</b>	<b>с 12-00 до 13-00</b>

Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается и может использоваться работником по его усмотрению.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Сторожам (вахтерам) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Режим работы по графикам, которые доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения.

5.2. Режим работы директора, его заместителей и других руководящих работников учреждения определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью учреждения.

5.3. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

Работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этого помещении.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам, ведущим преподавательскую работу, установлена Постановлением Правительства Российской Федерации только для выполнения педагогической работы, связанной с преподаванием.

Нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия), продолжительностью не более 45 минут и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1 класса.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано количеством часов и регламентируется должностными обязанностями, предусмотренными Уставом учреждения, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

периодические кратковременные дежурства в учреждении в период образовательного процесса в соответствии с графиком дежурств. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.5. Дни недели (периоды) времени, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.7. Периоды осенних, зимних, весенних каникул, установленных для обучающихся, не совпадающие с ежегодным оплачиваемым отпуском работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники, осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательных программ в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного для данных работников.

5.8. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для работников учреждения.

5.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час, в том числе и при сокращенной продолжительности рабочего времени.

5.10. Работники учреждения могут привлекаться к дежурствам в учреждении в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с графиками привлечения к дежурствам конкретных работников. Графики дежурств доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до начала дежурства. Не допускается привлечение работника к дежурствам чаще одного раза в месяц.

На ответственных дежурных возлагаются задачи оперативного управления учреждением в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения к дежурствам после окончания рабочего дня явка на работу для работников переносится в день дежурства на более позднее время. Продолжительность дежурства или работы вместе с дежурством не может превышать нормальной продолжительности рабочей смены.

5.11. До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы в порядке, установленном в учреждении.

5.12. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы. Около места учета должны быть часы, правильно указывающие время.

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

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование);

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет (не допускает к работе) работника на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

5.14. Привлечение работников к сверхурочным работам производится лишь с письменного согласия работников в случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В исключительных случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации работодатель может привлекать работника к сверхурочной работе без его письменного согласия.

Работодатель должен обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.15. Запрещается в рабочее время:

отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с их должностными обязанностями;

созывать собрания, заседания, совещания по общественным делам (кроме случаев, когда собрания, заседания, совещания проводятся по инициативе директора учреждения).

делать замечания работникам по поводу их работы в присутствии других лиц и (или) учащихся.

Педагогическим работникам запрещается:

заменять друг друга по своей инициативе без согласования с руководством учреждения;

изменять по своей инициативе расписание занятий и график работы;

изменять продолжительность занятий и перерывов между ними;

удалять учащихся, воспитанников с занятий.

Работникам учреждения запрещается курить в помещениях учреждения и на прилегающей к нему территории.

Присутствие сторонних лиц на занятиях, проводимых в учреждении, согласовывается с руководством учреждения.

В случае изменения расписания занятий педагогические работники должны уведомить об этом директора учреждения или лицо его замещающее не менее чем за один день до изменения расписания

5.16. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, лицам до 18 лет – 31 календарный день (статья 267 ТК РФ).

Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»).

Педагогическим работникам устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днём устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с приложением № 3 к настоящему коллективному договору.

Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- а) продолжительностью 3 календарных дня в следующих случаях:
  - смерти близких родственников: жены (мужа), родителей, детей;
  - вступлением в брак работника;
  - работы в течении календарного года без больничных листов.
- б) продолжительностью 2 календарных дня в следующих случаях:
  - регистрация брака детей работников;

5.17. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по медицинским справкам и их личному заявлению.

## **6. Поощрения за успехи в работе**

6.1. Работники, добросовестно исполняющие трудовые обязанности поощряются:

- объявлением благодарности;
- выдачей премии;
- награждением ценным подарком;
- награждением почетной грамотой;
- присвоением почетных званий.

Поощрения объявляются приказом (распоряжением) директора учреждения, заносятся в трудовую книжку работника.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

## **7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на

него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть истребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать письменное объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

Работодатель до истечения срока со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета.

7.4. Дисциплинарное взыскание в трудовую книжку не заносится кроме случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение по соответствующим основаниям.

## **8. Ограничения на занятие определенными видами трудовой деятельности**

8.1. К педагогической деятельности не допускаются лица:

Лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

Имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а так же против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 331 Трудового кодекса РФ;

Имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце 3 статьи 331 Трудового кодекса РФ;

Лица из числа указанных в абзаце третьем части 2 статьи 331 Трудового кодекса РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а так же против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим



исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности;

Признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

Имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

8.2. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах 3 и 4 части второй статьи 331 Трудового кодекса РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 351.1 Трудового кодекса РФ.

зацах 3 и 4 части второй статьи 331 Трудового кодекса РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 351.1 Трудового кодекса РФ.

Лица из числа указанных в абзаце 3 части 2 статьи 331 Трудового кодекса РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а так же против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

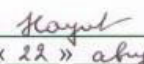
Директор МБОУ

Школы № 106 г.о. Самара

 Т.В.Субочева  
«22» августа 2016 г.



Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной организации

 Т.Б.Наумкина  
«22» августа 2016 г.

Приложение № 2  
к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников**

муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Школа № 106»

**городского округа Самара**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 106» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2 Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 « О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями), [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 бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)", приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-ОД «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность) работников общеобразовательных школ», регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утв. приказом министерства образования и науки Самарской области №28-од от 19.02.2009 г, постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 "Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ".

1.3. Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = (\text{Нф С} + \text{ОДФС}) \times \text{Н},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

Нф - норматив финансового обеспечения;

С - соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения и норматива финансового обеспечения, устанавливаемое общеобразовательным учреждением (не менее 90%);

ОДФС - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных учреждений);

Н - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

1.4.. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда в размере не менее 80% от фонда оплаты труда работников, который включает:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере не менее 58% от базового фонда;

фонд оплаты труда прочего персонала (административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательный персонал) в размере не более 19% от базового фонда;

специальный фонд оплаты труда в размере не более 23% от базового фонда:

2) стимулирующего фонда в размере не более 20% от фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

1.5. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

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

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

где:

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

Сч - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

Уп - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

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;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден 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 работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в

соответствии с учебным планом, рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября.

1.7. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

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

где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

1-я группа - 1,8;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

1.8. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПср} \times \text{Кр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн},$$

где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

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

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений

1-я группа - до 1,5;

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 ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

1.9. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

1.10. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

1.12. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного 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 направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной

помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с распорядительными документами общеобразовательного учреждения.

1.13. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

1.14. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

1.15. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, 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 бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)".

**1.16. Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения, устанавливаются директором учреждения штатным расписанием, утверждаемым приказом.**

**2. За осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников из специального фонда оплаты труда работникам устанавливаются доплаты:**

- за классное руководство и работу с родителями одинаково каждому (возможно увеличение оплаты в 1, 5, 9, 11 классах) или в зависимости от рейтинга классного руководителя, составленного на основе результатов работы за полугодие, учебный год (критерии рейтинга описаны и разъяснены в Положении о методическом объединении классных руководителей);
- за проверку тетрадей и письменных работ в % от общего количества часов инвариантной части учебного плана общеобразовательных классов и классов коррекционно-развивающего обучения:
  - по русскому языку и литературе – **5-10%**,
  - начальные классы – **5-10%**,
  - математике – **5-8%**,

- иностранные языки – до 3%,
- биология, химия, физика, география, история, обществознание – до 3%;
- за ведение воинского учета по школе, организацию совместной работы с райвоенкоматом, выполнение работы помощника начальника штаба ГО школы;
- за заведование элементами инфраструктуры (мастерскими, кабинетами и т.п.);
- за консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- за ведение внеклассной работы по физическому воспитанию и спорту;
- за отчеты по заболеваемости и оформление больничных листов;
- за организацию методической, научно-методической, опытно-экспериментальной, экспериментальной работы в школе;
- за курирование профильных классов или классов (групп) сотрудничающих с ВУЗами, ССУЗами города и области;
- за курирование и организацию работы органов самоуправления школы;
- за организацию работы по функционированию кружков, секций сторонних образовательных учреждений, контроль деятельности их на территории школы;
- ответственному за организацию питания детей по школе;
- за организацию работы учащихся в сети Интернет во внеурочное время;
- системному администратору автоматизированной системы управления работников системы образования (электронный классный журнал);
- за организацию функционирования медиатеки;
- за выполнение обязанностей инспектора по охране труда и технике безопасности;
- за организацию работы методических объединений (председателям);
- за координацию деятельности всех МО школы, организацию работы с молодыми специалистами;
- за составление табеля рабочего времени;
- за организацию работы по курсовой подготовке руководящих и педагогических работников;
- за подготовку лабораторного оборудования;
- за разработку, подготовку материалов и участие и (или) выступления в тематических педагогических советах школы, семинарах и конференциях различного уровня;
- за организацию на базе школы олимпиад, конкурсов, конференций, праздников;



- секретарям Общего собрания трудового коллектива, Педсовета, психолого-педагогического консилиума, Совета школы, Общешкольного родительского комитета;
- за руководство кружком, секцией – в зависимости от нагрузки и квалификации учителя;
- за координацию индивидуального обучения в школе, контроль за ведением журналов индивидуального обучения;
- за составление отчетности по форме ОШ и РИК, контроль за движением учащихся;
- за озеленение школьных помещений;
- ответственному за выдачу заработной платы сотрудникам школы и работу с банковскими учреждениями;
- за ведение учета, заполнение трудовых книжек сотрудников школы;
- за подготовку данных и сдачу отчетов по персонифицированному учету сотрудников школы в ПФР;
- за подбор, заключение договоров со сторонними организациями, выполняющими работы по ремонту и материально-техническому оснащению школы;
- за работу с библиотечным фондом учебников;
- за организацию и проведение педагогической практики студентов ВУЗов, ССУЗов;
- общественному инспектору по охране прав материнства и детства;
- за изготовление и разработку, по поручению администрации школы, наглядных пособий, ТСО и пр. наглядности;
- за участие в ремонтных работах;
- за конкретное разовое задание администрации, выполненное сотрудником школы;
- другие виды работ.

### 3. Выплаты компенсационного характера

**3.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.**

**3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.**

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за ночную работу;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается доплата к должностному окладу, педагогическим работникам - к расчетной единице за один учебный час, без учета доплат и надбавок :

За работу с неблагоприятными условиями труда - по результатам внешней аттестации рабочих мест.

**3.5.** При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.9. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

**В учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:**

**4.1. Ежемесячная надбавка за результативность, качество работы (эффективность)**

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-ОД «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность) работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» и др. нормативными актами в целях мотивации работников общеобразовательного учреждения к повышению качества образования, повышению эффективности и результативности труда

Оценка результативности и качества работы производится в соответствии с установленными критериями в форме таблицы.

В соответствии с установленными критериями работники представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности в начале учебного года (сентябрь) и в начале второго полугодия (январь).

Анализ представленной информации о работе и подготовку рекомендаций по ее оцениванию в баллах согласно утвержденным критериям осуществляет Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, состав которой утверждается директором на каждый учебный год.

Два раза в год: до 15 сентября и до 15 января в управляющий совет школы предоставляется аналитическая информация о показателях деятельности работников.

Конкретное распределение баллов работнику в рамках действующих Критериев, рассматривается и устанавливается Советом школы с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующего фонда и мнения директора школы в четырехдневный срок после получения информации.

На основании решения Совета школы о распределении баллов каждому работнику издается приказ об установлении стимулирующей надбавки по каждому работнику. Приказ издается по итогам прошедшего учебного года не позднее 20 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 20 января.

Стимулирующая надбавка работникам рассчитывается по бальной системе по формуле:

Размер надбавки =  $\frac{\text{Стимулирующий фонд в данном периоде всех педагогических работников, осуществляющих учебный процесс}}{\text{Общее количество баллов всех педагогических работников в периоде}} \times \text{Сумма баллов педагога за период}$

Размер надбавки по итогам работы за период может быть снижен или выплата может быть не начислена в случаях:

- невыполнения критериев;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности.

Условием для назначения указанной выплаты является стаж работы в учреждении не менее 6 месяцев

## Критерии и показатели результативности и качества работы работников учреждения:

### Педагогических работников

Основание для премирования	Критерии	Весовой коэффициент показателя
Позитивные результаты образовательной деятельности	<b>Первый показатель:</b> «Позитивные результаты образовательной деятельности»	
	Отсутствие неуспевающих учащихся	По итогам последнего уч. года:  Отсутствие – 0,5 балла
	Качество знаний по предмету выше среднего по образовательному учреждению	По итогам последнего учебного года До 40% - 0 баллов свыше 40% до 50% - 2 балла свыше 50% - до 60% - 3 балла свыше 60% - 4 балла свыше 80% до 100% - 5 баллов $A/B \cdot 100\% \cdot K$ , где А - число учащихся, окончивших полугодие на «4» и «5»; В - общая численность обучающихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов Для учителей начальных классов, русского языка и литературы, математики, иностранного языка, физики, химии устанавливается коэффициент (К) = 1 (1 –я

		группа сложности); для учителей истории, обществознания, права, биологии географии, информатики устанавливается коэффициент (К) = 0,7 (2-я группа сложности); для учителей физического воспитания, технологии, музыки, изобразительного искусства, ОБЖ устанавливается коэффициент (К) = 0,5; (3-я группа сложности)
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика)	По итогам государственной аттестации в 9х классах в прошедшем учебном году: Отсутствие – 2 балла Наличие- -1 балл за каждого неуспевающего
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика)	По итогам государственной аттестации в 11х классах в прошедшем учебном году: Отсутствие – 2 балла Наличие- -1 балл за каждого неуспевающего
	Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов в классах, в которых преподаёт учитель	По итогам ЕГЭ в 11х классах в прошедшем уч.году: Наличие учеников – 1 балл за каждого многобалльника Отсутствие – 0 баллов
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (выше уровня образовательного учреждения)	По итогам прошедшего учебного года: Участие-1 балл Победа- 3балла Иное-0 баллов Приложить подтверждающие документы
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	По итогам прошедшего учебного полугодия: Участие -0,5 балла за каждое мероприятие Наличие выступлений-2 балла Отсутствие-0 баллов (Приложить подтверждающие документы)
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	По итогам прошедшего учебного полугодия: Отсутствие-0,5балла Наличие-0 баллов
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5 %	По итогам прошедшего уч. года: Менее 5% – 0,5 балла 5% и более – 0 баллов
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	По итогам прошедшего уч.полугодия: На районном уровне За каждого победителя – 1 балл На городском и выше уровнях за каждого призера соответственно + 1,2, или 3 балла (в зависимости от уровня) (приложить список уч-ся и ксерокопии подтверждающих документов)
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	По итогам прошедшего уч.полугодия: На районном уровне За каждого победителя – 1 балл На городском и выше уровнях за каждого призера соответственно + 1,2, или 3 балла (в зависимости от уровня) (приложить список уч-ся и ксерокопии подтверждающих документов)
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	По итогам прошедшего уч.полугодия: На районном уровне За каждого победителя – 1 балл На городском и выше уровнях за каждого призера соответственно + 1,2, или 3 балла (в зависимости от уровня) (приложить список

		уч-ся и ксерокопии подтверждающих документов)
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя либо самим учителем	По итогам прошедшего уч.полугодия: Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов (Приложить ксерокопии подтверждающих документов)
	Наличие публикаций обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	По итогам прошедшего уч.полугодия: В школьной газете 8 и более публикаций–1балл На районном и выше уровнях Наличие-1 балл (Приложить ксерокопии подтверждающих документов)
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности <u>классного руководителя</u>	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года	По состоянию на начало текущего уч. года: Повышение – 1 балла Сохранение- 0,5балл Снижение – 0 баллов баллов
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	По состоянию на начало текущего уч. года: Повышение – 1 балла Сохранение- 0,5 балл Снижение – 0 баллов
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	По итогам 2х последних уч. полугодий Снижение – 0,5 балл Отсутствие – 1балла Рост – 0 баллов
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	По итогам 2х последних уч. полугодий: Снижение – 0,5 балл Отсутствие – 1 балла Рост – 0 баллов
	Соблюдение всеми учащимися класса делового стиля одежды.	По состоянию на начало текущего уч. года:Соблюдение-2 балла Иное- -2 балла
Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование ИТ–технологий ( <i>информационных, компьютерных, интернет</i> ) в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени	По итогам прошедшего уч. года (от учебной нагрузки): Использование – 2 балла Неиспользование – 0 баллов (Приложить календарно-тематическое планирование по предмету)
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени	По итогам прошедшего уч. года (от учебной нагрузки): Использование – 1 балл Неиспользование – 0 баллов (Приложить ксерокопии подтверждающих документов)
<b>Первый дополнительный показатель:</b> «Повышение эффективности педагогического труда и качества образования».	<b>Первый дополнительный показатель:</b> «Повышение эффективности педагогического труда и качества образования».	
	<b>1 доп. 1.</b> Наличие тематических выступлений на педагогических советах школы и семинарах школьного уровня	По итогам прошедшего уч.полугодия: Наличие– 1 балла Отсутствие – 0 баллов (Указать дату и тему выступления)
	<b>1 доп. 2.</b> Участие в инновационной деятельности (разработка и внедрение авторских программ, курсов, методик, проектов, нововведений, новых технологий	По итогам прошедшего уч. года: •участие педагога в качестве эксперта и в организации ЕГЭ,

обучения)	ОГЭ-1 балл •активное участие в реализации инновационных проектов – 1 балл •руководство методическим проектом -1 балл •руководство общешкольным ученическим проектом – 1 балл (Приложить ксерокопии подтверждающих документов)
<b>1 доп. 3.</b> Наличие проведенных открытых уроков (мастер-классов), внеклассных мероприятий разного уровня	По итогам прошедшего уч.полугодия: <i>школьный уровень:</i> 1 откр. мероприятие – 1 балл 2 и более откр. мероприятий – 2 балла <i>выше школьного уровня:</i> 1 и более мероприятий – 3 балла Участие в 1 и более мероприятиях выше школьного уровня-1балл (Приложить ксерокопии подтверждающих документов)
<b>1 доп. 4.</b> Организация классным руководителем горячего питания учащихся	По состоянию на конец прошедшего уч. полугодия:вовлечениеболее80% учащихся класса-4балла; вовлечение не менее 60% учащихся класса на 1 ступени и 35% учащихся класса на 2-3 ступенях обучения – 2 балла; наличие питающихся детей в классе-1 балл
<b>1 доп. 5.</b> Подготовка классным руководителем учащихся к выступлениям на конкурсах фестивалей, соревнованиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	По итогам прошедшего учебного полугодия: На школьном уровне 1 место-1,5балла 2 место-1 балл 3 место-0,5 балла Поощрение-0,25 На районном и выше уровнях 1 победа-2балла Участие-1 балл (приложить ксерокопии подтверждающих документов)
<b>1 доп. 6.</b> Наличие публикаций педагога в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня), школьном сайте	По итогам прошедшего уч.полугодия: В школьных изданиях 10 и более публикаций– 3 балла; 5 и боле публикаций – 2 балла; Наличие публикаций-1 балл На районом и выше уровнях Наличие-3 балла (Приложить ксерокопии подтверждающих документов)
<b>1 доп. 7.</b> Наличие в классе действующих органов ученического самоуправления	По итогам прошедшего уч. полугодия: Наличие-2балла Отсутствие-0 баллов (Приложить справку по итогам работы органов ученического самоуправления, заверенную заместителем директора(ВР)

	<b>1 доп. 8.</b> Еженедельное обеспечение классным руководителем родителей учащихся информацией о учебных достижениях их детей через работу в системе АСУ РСО.	По итогам прошедшего уч. полугодия: Наличие-3балла Отсутствие- -2 балла
	<b>1 доп.9.</b> Обеспечение заведующими кабинетом оптимальных условий здоровьесбережения и (или) обновление МТБ	По итогам прошедшего уч. полугодия: Заведование кабинетом-1 балл Улучшение условий (ремонт)-2балла Обновление МТБ(за счет родительских средств)-1 балл Баллы могут суммироваться
	<b>1 доп.10.</b> Обеспечение удовлетворения разнообразных потребностей старшеклассников через преподавание дисциплин повышенного уровня сложности (элективные курсы в 10-11 классах)	По состоянию на начало текущего уч. года: Преподавание – 2 балла Нет – 0 баллов
	<b>1 доп.11.</b> Руководство летней оздоровительной компанией детей на базе ОУ (начальник лагеря, старший вожатый)	По итогам прошедшего уч.года: Руководство – 3 балла.
	<b>1 доп.12.</b> Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	По итогам прошедшего уч. полугодия: Наличие-3 балла (приложить ксерокопии подтверждающих документов)
	<b>1.доп.13.</b> Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка.	отсутствие замечаний -1 балл наличие замечаний: опоздание на работу, опоздание с началом урока, оставление обучающихся в кабинете без учителя, удаление обучающихся с урока, уклонение от дежурства на переменах и т.п. – -2 балла
	<b>1.доп.14.</b> Отсутствие несоответствия годовых и экзаменационных оценок по результатам промежуточной аттестации	Экзаменационная оценка ниже годовой в 25% случаях и выше- -3 балла; Несоответствие отсутствует-2 балла
	<b>1.доп.15.</b> Ответственное отношение к школьной документации (дневники, тетради, журнал, личное дело.)	отсутствие замечаний -1 балл наличие- -2

<b>Второй дополнительный показатель:</b> «Эффективность работы заместителя директора школы по УВР на I образовательной ступени».	<b>2 дополнительный показатель:</b> «Эффективность работы заместителя директора школы по УВР на I образовательной ступени».	
	<b>2 доп.1.</b> Наличие положительной динамики % успеваемости в выпускных 4-х классах по итогам	Ниже 0 на том же уровне – 0,5 выше 1
	<b>2 доп.2.</b> Наличие положительной динамики качества знаний в выпускных 4-х классах по итогам последнего учебного года по сравнению с предыдущим	Ниже 0 на том же уровне – 0,5 выше 1
	<b>2 доп.3.</b> Формы и результаты распространения педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе, организованные самим ОУ в отчетном периоде (начальная школа): проведение семинаров, конференций	муниципального и территориального уровней - 1 областного уровня – 2 русского и международного уровней – 3 наличие публикаций – 2



	<b>2 доп.4.</b> Достижения педагогического коллектива (индивидуальные и коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий в отчетном периоде (начальная школа): награды за внедрение современных образовательных технологий	на окружном уровне – 1 на региональном уровне – 2 на российском и международном уровне – 3
	<b>2 доп.5.</b> Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет в текущем учебном году	Имеется – 1 Отсутствует - 0
	<b>2 доп.6.</b> % учебных кабинетов, оборудованных компьютером для работы учителя на уроке (наблюдается положительная динамика в отчетном периоде уч.г. по сравнению с предыдущим учебным годом)	Ниже 0 на том же уровне – 0,5 выше 1
	<b>2 доп.7.</b> Участие в написании публичного отчёта о деятельности учреждения за отчетный период, включая информацию о расходовании внебюджетных средств	Участие – 1 Неучастие – 0
	<b>2 доп.8.</b> Количество учащихся начальной школы, оставленных на повторное обучение в прошлом учебном году уч. г.	Имеются – 0 Отсутствуют – 2
	<b>2 доп.9.</b> Наличие позитивных материалов от начальной школы в СМИ о деятельности учреждения в отчетном периоде (по начальной школе)	На школьном уровне-0,5 на муниципальном (окружном) уровне – 1 на областном уровне – 2 на федеральном уровне – 3
	<b>2 доп.10.</b> Наличие в учебном плане начальной школы ОУ дополнительного часа для проведения урока двигательной активности за счёт часов школьного компонента	Имеются – 2 Отсутствует - 0
	<b>2 доп.11.</b> Случаи травматизма среди работников ОУ (начальная школа) и обучающихся (начальная школа) во время образовательного процесса в отчетном ппериоде	Имеются – 0 Отсутствует – 2
	<b>2 доп.12.</b> % педагогических работников, имеющих квалификационные категории)	50% и более – 1 менее 50% - 0
	<b>2 доп.13.</b> Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства на областном уровне и выше в отчетном периоде	Участвовали – 2,0 Не участвовали - 0
	<b>2 доп.14.</b> % педагогических работников начальной школы, повысивших свою квалификацию (в объеме – не менее 72 часов) в отчетном периоде	50% и более – 2 менее 50% - 0
	<b>2 доп.15.</b> Наличие медиатеки, в которую учащимся начальной школы организован свободный доступ	Имеется – 1 Не имеется - 0
	<b>2 доп.16.</b> Наличие победителей олимпиад, конкурсов, соревнований среди учащихся начальной школы	Имеется – 2 Не имеется - 0

<p><b>Третий дополнительный показатель:</b> «Эффективность работы заместителя директора школы по УВР на II и III образовательных ступенях».</p>	<p><b>3 дополнительный показатель:</b> «Эффективность работы заместителя директора школы по УВР на II и III образовательных ступенях».</p>	
	<p><b>3 доп.1.</b> Количество выпускников основной школы, получивших аттестаты особого образца в отчетном периоде</p>	<p>наличие – 1 доля данных выпускников от общего числа выше средней по округу – 2</p>
	<p><b>3 доп.2.</b> % успеваемости выпускников 9-х классов по результатам итоговой аттестации по новой форме обучения по русскому языку</p>	<p>рост – 1 выше ср. значений по округу – 2</p>
	<p><b>3 доп.3.</b> % успеваемости выпускников 9-х классов по результатам итоговой аттестации по новой форме обучения по математике</p>	<p>рост – 1 выше ср. значений по округу – 2</p>
	<p><b>3 доп.4.</b> % качества обучения выпускников 9-х классов по результатам итоговой аттестации по новой форме обучения по русскому языку</p>	<p>рост – 1 выше ср. значений по округу – 2</p>
	<p><b>3 доп.5.</b> % качества обучения выпускников 9-х классов по результатам итоговой аттестации по новой форме обучения по математике</p>	<p>рост – 1 выше ср. значений по округу – 2</p>
	<p><b>3 доп.6.</b> Количество учащихся основной и старшей школы, оставленных на повторное обучение в отчетном периоде</p>	<p>Имеются – 0 Снижение-1 Отсутствуют – 2</p>
	<p><b>3 доп.7.</b> Количество выпускников средней школы, награжденных медалями «За особые успехи в учении» в отчетном периоде по сравнению с предыдущим.</p>	<p>наличие – 1 доля данных выпускников от общего числа выше средней по округу – 2</p>
	<p><b>3 доп.8.</b> средний балл оценки уровня учебных достижений выпускников старшей школы по результатам ЕГЭ по русскому языку</p>	<p>рост – 1 выше ср. значений по округу – 2</p>
	<p><b>3 доп.9.</b> средний балл оценки уровня учебных достижений выпускников средней школы по результатам ЕГЭ по математике</p>	<p>рост – 1 выше ср. значений по округу – 2</p>
	<p><b>3 доп.10.</b> Наличие выпускников, получивших на итоговой аттестации последнего года в форме ЕГЭ от 80 и более баллов</p>	<p>Наличие – 1 Рост – 2</p>
	<p><b>3 доп.11.</b> Достижения педагогического коллектива (индивидуальные и коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий в отчетном периоде (основная школа): награды за внедрение современных образовательных технологий</p>	<p>на окружном уровне – 1 на региональном уровне – 2 на российском и международном уровне – 3</p>
<p><b>3 доп.12.</b> Формы и результаты распространения педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе, организованные самим ОУ в прошлом</p>	<p>муниципального и территориального уровней - 1 областного уровня – 2</p>	

	учебном году (основная и средняя школа): проведение семинаров, конференций	русского и международного уровней – 3 наличие публикаций – 2
	<b>3 доп.13.</b> Наличие учащихся, не получивших в прошлом учебном году основного образования до достижения 15-летнего возраста	Имеются – 0 Отсутствуют – 1
	<b>3 доп.14.</b> Участие в написании публичного отчёта о деятельности учреждения за отчетный период, включая информацию о расходовании внебюджетных средств	Участие – 1 Неучастие – 0
	<b>3 доп.15.</b> Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения в отчетном периоде (по основной и средней школе)	на муниципальном (окружном) уровне – 1 на областном уровне – 2 на федеральном уровне – 3
	<b>3 доп.16.</b> Наличие в учебном плане основной и старшей школы дополнительного часа для проведения урока двигательной активности за счёт часов школьного компонента	Имеется – 1 Отсутствует - 0
	<b>3 доп.17.</b> Случаи травматизма среди работников ОУ (основная и средняя школа) и обучающихся (основная и средняя школа) во время образовательного процесса в отчетном периоде	Имеются – 0 Отсутствует – 1
	<b>3 доп.18.</b> Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства на областном уровне и выше в прошлом уч. году	Участвовали – 1,0 Не участвовали - 0
	<b>3 доп.20.</b> Наличие медиатеки, в которую учащимся основной и средней школы организован свободный доступ	Имеется – 1 Не имеется - 0
	<b>3 доп.21.</b> % педагогических работников основной и старшей школы, повысивших свою квалификацию (в объеме – не менее 72 часов) в прошлом уч. году	20% и более – 1 менее 20% - 0
	<b>3 доп.22.</b> % педагогических работников, имеющих квалификационные категории	50% и более – 1 Менее 50% - 0

<b>Четвертый дополнительный показатель:</b> «Совершенствован ие кадрового потенциала, повышение эффективности педагогического труда и качества воспитания».	<b>Четвертый дополнительный показатель:</b> «Совершенствование кадрового потенциала, повышение эффективности педагогического труда и качества воспитания».	
	<b>4 доп. 1.</b> Количество учащихся, поставленных на внутришкольный учет, в сравнении с прошлым учебным годом:	Ниже 2,0 на том же уровне – 1,0 выше 0
	<b>4 доп. 2.</b> Количество учащихся, поставленных на учет в инспекции по делам несовершеннолетних в сравнении с прошлым учебным годом:	Ниже 2,0 на том же уровне – 1,0 выше 0
	<b>4 доп. 3.</b> Наличие функционирующего органа самоуправления учащихся:	Имеется – 1,0 Отсутствует - 0

	<b>4 доп. 4.</b> Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с прошлым учебным годом:	Ниже 0 на том же уровне – 0,5 выше 1
	<b>4 доп. 5.</b> % учащихся, занимающихся в кружках и секциях, которые организованы образовательным учреждением, в сравнении с прошлым учебным годом:	Ниже 0 на том же уровне – 0,5 выше 1
	<b>4 доп. 6.</b> Наличие учащихся, не посещавших учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, в сравнении с прошлым учебным годом:	Рост 0 на том же уровне – 0,5 снижение 1
	<b>4 доп. 7.</b> Наличие деятельности школьных СМИ (общешкольных, классных):	Имеются – 1,0 Отсутствуют - 0
	<b>4 доп. 8.</b> Количество мероприятий, повышающих общий уровень культуры учащихся (приглашение театров, филармонии и т.п.), в сравнении с прошлым учебным годом:	Ниже 0 на том же уровне – 0,5 выше 1
	<b>4 доп. 9.</b> Количество мероприятий, организованных и проведенных классными руководителями ОУ (экскурсии, посещение театров, кино, музеев, походов и т.п.), в сравнении с прошлым учебным годом:	Ниже 0 на том же уровне – 0,5 выше 1
	<b>4 доп. 10.</b> Количество призовых мест участия ОУ в спортивных состязаниях разного уровня в сравнении с прошлым учебным годом:	Ниже 0 на том же уровне – 0,5 выше 1
	<b>4 доп. 11.</b> Количество видов спортивных состязаний, проведенных на уровне ОУ, в сравнении с прошлым учебным годом:	Ниже 0 на том же уровне – 0,5 выше 1
	<b>4 доп. 12.</b> Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в различных спортивных состязаниях уровня ОУ, в сравнении с прошлым учебным годом:	Ниже 0 на том же уровне – 0,5 выше 1,0
	<b>4 доп. 13.</b> Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших на различных внешних спортивных состязаниях, в сравнении с прошлым учебным годом:	Ниже 0 на том же уровне – 0,5 выше 1,0
	<b>4 доп. 14.</b> Доля классных руководителей, активно и грамотно помогающих работе классного органа ученического самоуправления, в сравнении с прошлым учебным годом:	Ниже 0 на том же уровне – 1,0 выше 2,0
	<b>4 доп. 15.</b> Количество внеклассных мероприятий проведенных в рамках семинаров, педагогических советов и т.п., в сравнении с предыдущим учебным годом:	Ниже 0 на том же уровне – 1,0 выше 2,0
<b>Пятый дополнительный показатель:</b> «Создание комфортных условий труда для качественного оказания	<b>Пятый дополнительный показатель:</b> «Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги»	
	<b>5 доп. 1.</b> Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.	2
	<b>5 доп. 2.</b> Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора по санитарно-техническому состоянию помещений школы.	2

образовательной услуги»	<b>5 доп. 3.</b> Качественное проведение генеральных уборок, качественная подготовка ОУ к новому учебному году.	2
	<b>5 доп. 4.</b> Выполнение ремонтных работ в образовательном учреждении.	Принимал (а) участие в: 25% запланированных работ – 1 балл 50% запланированных работ – 2 балла 75% запланированных работ – 4,5 баллов 100% запланированных работ – 9,5 баллов
	<b>5 доп. 5.</b> Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	2
	<b>5 доп. 6.</b> Отсутствие аварийных ситуаций.	2
	<b>5 доп. 7.</b> Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	1
	<b>5 доп. 8.</b> Качественное обеспечение пропускного режима.	1
	<b>5 доп. 9.</b> Отсутствие жалоб на сохранность имущества.	1
	<b>5 доп. 10.</b> Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений.	2

<b>Шестой дополнительный показатель:</b> «Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов»		
	<b>6 доп. 1.</b> Составление и сдача в срок баланса: ежеквартального, годового	3
	<b>6 доп. 2.</b> Работа с поставщиками, подрядчиками (оформление документации, оплата)	5
	<b>6 доп. 3.</b> Учет и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств	2
	<b>6 доп. 4.</b> Освоение и использование новых методов в работе	4
	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	4
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	4
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3

## Работники, оплата труда которых производится из муниципального бюджета

Наименование должности, профессии	Показатели премирования	Количество баллов
Заместители директора	1. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда.	
	2. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	
	3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	
	4. Постоянная организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни в школе	
Воспитатель ГПД	1. Снижение количества (отсутствие) учащихся, воспитанников, состоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних разного уровня: отсутствие снижение	
	2. Повышение доли воспитанников, показывающих положительную динамику уровня воспитания	
	3. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	
	4. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	
	5. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	
	6. Отсутствие случаев травматизма воспитанников во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного работника	

### 4.2. Надбавка за сложность, напряженность, интенсивность

Надбавка за сложность, напряженность интенсивность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления надбавки устанавливаются следующие показатели:

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

Надбавка за сложность, напряженность, интенсивность работникам учреждения устанавливается приказом руководителя сроком не более чем на один календарный год (за счет стимулирующей части фонда оплаты труда). Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

### **4.3. Единовременная премия**

Премии не ограничиваются размерами в пределах имеющегося фонда, их распределяет директор школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

Каждый член коллектива представляется к премии индивидуально. Размер его премии определяется в зависимости от личного вклада в результат работы коллектива.

Премии выплачиваются на основании приказа по общеобразовательному учреждению.

#### **Премирование работников осуществляется:**

- в связи с юбилеем работников ОУ (40, 45, 50, 55, 60, 65 лет и т.д.) или при выходе на пенсию;
- к государственным, профессиональным и международным праздникам (день учителя, Международный женский день, День защитника Отечества и др.);
- при присвоении научных и почетных званий;

#### **Дифференцировано (в зависимости от вклада и выполненной работы):**

- за добросовестное выполнение обязанностей дежурного по школе;
- за высокую степень усвоения учащимися учебного материала в соответствии с требованиями учебных программ и образовательных стандартов по итогам административных проверочных работ, тестирования, государственной аттестации;

- за положительную динамику результатов учебной деятельности учащихся (класса) за определенный период обучения (предшествующие несколько лет);
- за поиск, внедрение и совершенствование нетрадиционных форм и методов работы с учащимися и родителями;
- за проявление инициативы и творчества в организации предметно-развивающей среды;
- за качественное, эстетическое оформление и изготовление дидактических пособий;
- за высокое качество воспитания подрастающего поколения в духе человека-патриота и гражданина;
- за высокое качество воспитания подрастающего поколения средствами физической культуры и спорта;
- за повышение качества обучения учащихся через использование информационных технологий;
- за организацию учебного процесса в соответствии с принципами научности, доступности, практической направленности, проблемности и т.д.;
- за взаимосвязь урочных и внеурочных форм работы;
- за организацию и стимулирование учебно-познавательной деятельности учащихся, использование различных форм и методов обучения;
- за применение технологий и методик, основанных на активном взаимодействии педагога и учащихся по достижению целей обучения;
- за осуществление уровневой и профильной дифференциации; формы взаимодействия с различными учреждениями образования (высшими, ССУЗами, колледжами, ПТУ);
- за повышение качества обучения учащихся через организацию методической работы в школе, организацию повышения квалификации педагогического коллектива - председателям методических объединений;
- за обеспечение работы педагогического коллектива школы над выполнением целей и задач ОУ, направленных на повышение уровня и качества обученности через создание необходимых условий;
- за организацию и участие во внутришкольных, районных, городских соревнованиях; организацию и проведение спортивных праздников, дней здоровья;
- за организацию и участие во внутришкольных, районных, городских мероприятиях;
- за высокий уровень подготовки и проведения внутришкольных мероприятий;



- за хорошую подготовку здания, кабинетов школы к новому учебному году;
- за систематическую результативную работу по организации классного коллектива учащихся;
- за разработку, внедрение, апробацию авторских планов работы, программ, учебных пособий (курсов) и педагогических изобретений и пр.;
- за публикации в печатных изданиях, тематических сборниках;
- за высокие знания учащихся на выпускных экзаменах;
- за качественное выполнение важных (срочных) работ и мероприятий, напряженность в работе, своевременную сдачу отчетности;
- за успешную работу школы по реализации ее программы развития, плана работы (учебная, методическая, научная, экспериментальная, воспитательная работа, хозяйственно-финансовая деятельность);
- за развитие платных дополнительных образовательных услуг, оказываемых населению;
- за эффективную организацию воспитательной работы среди учащихся, обеспечивающую высокую дисциплину и культуру поведения, создание здорового микроклимата в коллективе, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе;
- за обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых форм организации и управления учебным процессом;
- за успешную реализацию творческих педагогических идей;
- **за содействие администрации в качественной организации учебного процесса;**
- за эффективность исследовательских, экспериментальных разработок нового содержания образования, обеспечивающего качественно новый уровень подготовки учащихся, внедрение компьютеров и информационных технологий в учебный процесс;
- за организацию физкультурно-оздоровительной работы, летнего отдыха учащихся, работу по снижению заболеваемости учащихся;
- создание условий для развития творческих способностей и интересов учащихся;
- за хорошие результаты проверок, инспекций, ревизий вышестоящих организаций;
- за обновление и развитие материально-технической базы кабинета, помещений школы;
- за работу по наставничеству “учитель – наставник”, “классный руководитель – наставник”;
- за хорошее санитарно - техническое состояние школьного здания (техническому персоналу);

- за качественное выполнение дополнительных работ по обслуживанию здания школы (техническому персоналу), за участие в ремонтных работах, оформительских работах в летнее время и в течение учебного года;
- за прочие заслуги.

Директору школы премии, материальные поощрения устанавливаются на основании приказов (распоряжений) вышестоящих органов управления образованием и (или) Администрацией городского округа Самара.

На выплату единовременной премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

## 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

5.2. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

в классах с наполняемостью 25 человек и более в размере 1 000 (одной тысячи) рублей;

в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

## 6. Выплата материальной помощи

6.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительного заболевания работника;

необходимости дорогостоящего лечения;

утраты в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедшего несчастного случая, повлекшего стойкую утрату трудоспособности;

тяжелой болезни или смерти работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление и предоставление документов, подтверждающих основания для выплаты

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предоставлении соответствующих документов.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

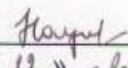
Директор МБОУ

Школы № 106 г.о. Самара

  
Г.В.Субочева  
« 12 » августа 2016 г.



Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной организации

  
Т.Б.Наумкина  
« 12 » августа 2016 г.

Приложение № 3  
к коллективному договору

**СОГЛАШЕНИЕ  
по охране труда на 2016-2019 годы**

<b>Номер п/п</b>	<b>Наименование мероприятий</b>	<b>Сумма финансирования (тыс. руб.)</b>	<b>Срок исполнения</b>	<b>Ответственный</b>	<b>Примечание</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>1. Организационные мероприятия</b>					
1.1.	Создание комиссии по охране труда, разработка положения о комитете по охране труда и положения об уполномоченном (доверенном лице) по охране труда			Директор	
1.2.	Оснащение кабинетов аптечками первой медицинской помощи с наборами медикаментов, перевязочных и других материалов		<b>Постоянно</b>	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе (АХР)	
1.3.	Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами. Обеспечение необходимым инвентарем.		<b>Постоянно</b>	Заместитель директора по АХР	

1.4.	Перед началом учебного года проведение проверки готовности учреждения к новому учебному году.		ежегодно – август		
1.5.	Проведение рейдов по состоянию безопасности в кабинетах и помещениях технического персонала		1 раз в четверть		
1.6.	Проведение замеров сопротивления изоляции электросети и защитного заземления		1 раз в год	Заместитель директора по АХР	
<b>2. Информационные мероприятия и пропаганда охраны труда</b>					
2.1.	Приобретение нормативной, справочной и методической литературы по охране труда		Постоянно	Заместитель директора по АХР	
<b>3. Обучение по охране труда, подготовка и переподготовка персонала</b>					
3.1.	Организация и проведение обучения по охране труда персонала в соответствии с установленным порядком и учащихся при выполнении ими общественно-полезного труда и практических занятий.		Постоянно	Заместитель директора по АХР	
3.2.	Организация плановой проверки и пересмотра инструкций по охране труда для работников		Постоянно	специалист по охране труда	
3.3.	Организация и проведение обучения по охране труда лиц, поступающих на работу с вредными и опасными условиями труда, безопасным методам		Постоянно	специалист по охране труда	

	и приемам выполнения работ				
3.4.	Проведение периодического обучения работников рабочих профессий оказанию первой (доврачебной) помощи пострадавшим		Постоянно	специалист по охране труда	
<b>4. Санитарно-гигиенические , лечебно-профилактические, организационные мероприятия</b>					
4.1.	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами		Постоянно	Заместитель директора по АХР	
4.2.	Проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников		1 раз в год	Директор,	
4.2.	Проведение подготовки школы к работе в осенне-зимний период		до 10 октября ежегодно	Заместитель директора по АХР	
4.3.	Проведение текущего ремонта школы		Июль, август	Директор, заместитель директора по АХЧ, технический персонал	
4.4.	Ремонт туалетов		август		
4.5.	Ведение ежедневного учета теплового режима		Постоянно	Заместитель директора по	

				АХР	
4.6.	Опрессовка отопления		Август	Заместитель директора по АХР	
4.7.	Перезарядка огнетушителей			Заместитель директора по АХР	
4.8.	Замена освещения в учебных кабинетах согласно требованиям СанПиН		постоянно	Заместитель директора по АХР	

	согласно требованиям СанПиН		постоянно	директора по АХР	
4.9.	Проверка исправности электрооборудования в кабинетах: физики, домоводства, мастерских		август	Заместитель директора по АХР	
4.10	Проведение проверки хранения химикатов в лаборатории		Сентябрь	Заместитель директора по АХР	
4.11	Проведение озеленение учебных кабинетов		Май, июнь	Ответственные за кабинеты	
	ИТОГО:				

От работников  
Председатель выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации МБОУ Школы № 106  
г.о. Самара

Наумкина Т.Б. Наумкина  
"22" августа 2016 г.

От работодателя  
Директор МБОУ Школы № 106  
г.о. Самара

Субочева Г.В. Субочева  
"22" августа 2016 г.

