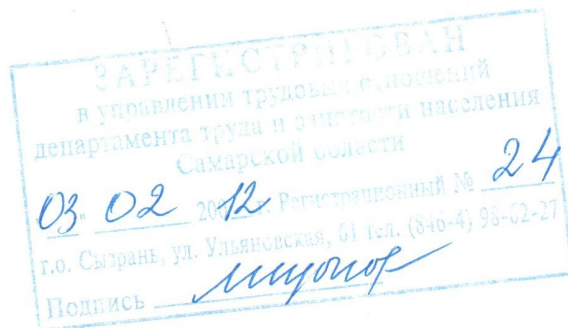




Коллективный договор

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 города Сызрани Самарской области городского округа Сызрань Самарской области
на 2012-2015 годы

От работодателя:

директор государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
средней общеобразовательной
школы № 2 города Сызрани
Самарской области городского
округа Сызрань Самарской области
Ахмерова П.И. Ахмерова

От работников:

председатели первичных
профсоюзных организаций
Кузина Т.В. Кузина
Емелина Г.Г. Емелина
Миронова Т.А. Миронова



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду в отделе труда по г.Сызрани Главного управления труда и социального развития Самарской области

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2012 года

Руководитель органа по труду _____
(Должность, Ф.И.О.)

Содержание

1	Общие положения	3
2	Трудовой договор	4
3	Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников	7
4	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	8
5	Организация труда, режим работы, время отдыха	8
6	Оплата и нормирование труда	12
7	Гарантии и компенсации	14
8	Охрана труда и здоровья	15
9	Гарантии профсоюзной деятельности	16
10	Обязательства профкома	18
11	Контроль за выполнением коллективного договора	19
 Приложения:		
	<u>Приложение № 1</u>	20
	Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 города Сызрань городского округа Сызрань Самарской области	
	<u>Приложение № 2</u>	36
	Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 города Сызрань городского округа Сызрань Самарской области	
	<u>Приложение № 3</u>	38
	Положение о нормах обеспечения работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 города Сызрань городского округа Сызрань Самарской области специальной одеждой, специальной обувью	
	<u>Приложение № 4</u>	41
	Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области	

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе №2 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №2 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются работники учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации в лице их представителей:
Кузиной Т.В., председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ №2, Емелиной Г.Г. - председателя первичной профсоюзной организации структурного подразделения ГБОУ СОШ № 2- «Детский сад», Мироновой Т.А. - председателя первичной профсоюзной организации структурного подразделения ГБОУ СОШ №2- «Детский сад» (далее – профком) и работодателя в лице его представителя – директора ГБОУ СОШ №2 Ахмеровой Л.И.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ СОШ №2 и работников структурных подразделений.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
- 1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

- 1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.15. Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:
- правила внутреннего трудового распорядка,
 - положение о дополнительных оплачиваемых отпусках,
 - положение о надбавках, доплатах и премировании работников,
 - положение о нормах обеспечения работников школы специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты,
 - соглашение по охране труда и др.
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения (по согласованию) профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.17. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.
- 1.18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.
- 1.19. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

2. Трудовой договор

- 2.1. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ)
- 2.2. Трудовой договор, как правило, подписывается с работником на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе

работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

- 2.3. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством (ст.57 ТК РФ).

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

- 2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

- 2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, но не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ)

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 других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год, в письменной форме.

- 2.6. Установленная учителям нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года, а также сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором полугодиях.

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

- 2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

- 2.8. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе руководителя (указать наименование образовательного учреждения) возможны только:

- по взаимному согласию сторон
- по инициативе работодателя в случаях:

- а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. (Продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- в) простоя, когда работникам поручается, с учётом их специальности и квалификации, другая работа в учреждении на всё время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- г) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- д) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпунктах «г» и «д» в случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, но работодатель обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 дня (ст. 60.2 ТК РФ).

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если воспитатели, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количество воспитанников. Изменение количества часов работы) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) ст. 73 ТК РФ. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73 ТК РФ).

2.12. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ, 162 ТК РФ)

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

- 2.13. Руководитель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.
- 2.14. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.
- 2.15. Прекращение трудового договора с работником по общим основаниям может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников

3.1.Стороны пришли к соглашению, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.
- работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.2. Работодатель обязуется:

- 3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Учреждения.
- 3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 5 лет.
- 3.2.3. В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы.
- 3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в Учреждении при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.
- 3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации в порядке, предусмотренном ст. 177 ТК РФ.

- 3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующую заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.180 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.180 ТК РФ, ст. 25 Закона о занятости).
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.
В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренными п.2,3,5 части 1 ст.81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.373, 82 ТК РФ.
- 4.3. Стороны договорились, что:
- 4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179, 261 (часть 4) ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.
- 4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении такой возможности.

5. Организация труда, режим работы, время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в Положении о дополнительных оплачиваемых отпусках работников учреждения. Приложение № 2).
- 5.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.
- 5.5. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в Учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ)
Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).
- 5.6. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).
- 5.7. Составление расписание уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.
- 5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных учебным планом, планом воспитательной работы, правилами внутреннего распорядка учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в

порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Учреждения; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Во всех других случаях **привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного органа.**

- 5.10. Допускается привлечение работодателем работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст. 99 ТК РФ.
- 5.11. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета с дополнительной оплатой.
- 5.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммарный учет рабочего времени. Время перемен между занятиями является рабочим временем учителя.
- 5.13. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.14. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.15. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) учителя вправе

использовать по своему усмотрению.

- 5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124,125 ТК РФ.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. (ст. 126 ТК РФ).

- 5.17. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ,
- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ,
- в других случаях, предусмотренных Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках (Приложение №2) ст.116 ТК РФ.

- 5.18. Председателю профсоюзного комитета предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня, членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) – до 3х календарных дней.

- 5.19. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ,
- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ,

- 5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность для отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе, в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

- 5.21. Дежурство педагогических работников по Учреждению начинается за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

- 5.22. Общими выходными днями являются: суббота и воскресенье (ст.111 ТК РФ).

5.23. Для педагогических работников, осуществляющих воспитательно-образовательный процесс в 10-11 классах, устанавливается шестидневная рабочая неделя.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

- 6.1.1. Заработная плата педагогическим работникам рассчитывается в соответствии с действующей системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), утверждённой постановлением Правительства Самарской области №60 от 01.06.2006г, постановлением Правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008г.
- 6.1.2. Заработная плата педагогическим работникам структурных подразделений Учреждения рассчитывается в соответствии с действующей системой оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 города Сызрани Самарской области городского округа Сызрань Самарской области «Детский сад», утверждённой постановлением Правительства Самарской области № 268 от 24.12.2007г., постановлением Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г.
- 6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда в образовании и включает в себя:
 - оплату труда младшего обслуживающего персонала – исходя из ставок заработной платы и должностных окладов.
 - оплату труда педагогических работников – в соответствии с «Методикой формирования фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Самарской области» (приложение к постановлению Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60, постановление Правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008г., постановление Правительства Самарской области № 268 от 24.12.2007г., постановление Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г.);
 - доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в ночное время и т.д.);
 - доплаты и надбавки стимулирующего характера;
 - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и нормативными актами Учреждения.
- 6.3. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 6 и 21 число текущего месяца.
- 6.4. Изменение оплаты труда производится:
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при изменении численного состава класса (подгруппы), который утверждается 2 раза в год: на 01 сентября и 01 января текущего учебного года.

- 6.5. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок). Форма расчётного листка утверждается директором Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.
- 6.6. Администрация с учётом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положение о премировании, доплатах и надбавках», которое вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.
- 6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же Учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.8. Работодатель обязуется:
- 6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.
- 6.8.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения (ст.142 ТК РФ).
- 6.8.3. 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 не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст.236 ТК РФ)
- 6.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).
- 6.10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ)
- 6.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения.
- 6.12. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.
- 6.13. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

- 6.14. Работники Учреждения имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников Учреждения (ст. 410 ТК РФ). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения примирительных процедур (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст.414 ТК РФ)
- 6.15. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной части заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.
- Денежная компенсация выплачивается также педагогическим работникам находящимся:
- в очередном отпуске;
 - в декретном отпуске;
 - в отпуске по уходу за ребенком;
 - в период временной нетрудоспособности.
- 7.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом Учреждения.
- 7.4. Организует в Учреждении питание работников.
- 7.5. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.
- 7.6. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
- длительное заболевание, требующее долгосрочного лечения, подтвержденное соответствующими документами;
 - тяжелое финансовое положение, связанное с последствием стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства);
 - смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников на здоровые безопасные условия труда, внедрять средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятие по охране труда, определённые соглашением.
- 8.3. Организовать работу в Учреждении по аттестации рабочих мест.
- 8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ.
- 8.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников Учреждения в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.
- 8.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.
- 8.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами (Приложение № 3).
- 8.8. Обеспечить приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.
- 8.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.
- 8.10. Сохранить место работы работникам Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
- 8.11. Производить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.
- 8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и согласовать их с профкомом.
- 8.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.15. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе ввести членов профкома.
- 8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

- 8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работниками Учреждения.
- 8.18. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.
- 8.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.20. Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.21. Совместно с профкомом регулярно рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и принимаемых мер в этой области.
- 8.22. Профком обязуется организовать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, а также проводить работу по оздоровлению детей работников (членов профсоюза).
- 8.23. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.
- 8.24. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. 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).
- 9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет ГК профсоюза работников образования в день выплаты заработной платы в размере – 1%. Задержка перечисления средств не допускается.

- 9.6. Работодатель за счет средств надтарифного фонда Учреждения производит ежемесячные выплаты председателям первичных профсоюзных организаций в размере до 30% (ст.377 ТК РФ).
- 9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателей и членов профкома для участия в проводимых ГК профсоюза работников образования Пленумов, конференций, семинаров, совещаний и других мероприятий.
- 9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 9.9. Работодатель представляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам социально-трудовых отношений.
- 9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома 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);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ)
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.
Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю Учреждения заявления о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Участвовать в работе комиссий по оздоровлению работников Учреждения и обеспечению их детей новогодними подарками.

- 10.10. Вести учет, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять документы в органы местного самоуправления.
- 10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.12. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.
- 10.14. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в органах государственного пенсионного страхования.
- 10.15. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.16. Осуществлять культурно- массовую и физкультурно- оздоровительную работу в Учреждении.

11.Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

- 11.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2.Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за выполнением плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
- 11.4.Рассматривают в 10-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5.Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.6.В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.
- 11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 11.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

Правила внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
№ 2 города Сызрань городского округа
Сызрань Самарской области

Приложение № 1
к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной
школы № 2 города Сызрань городского округа
Сызрань Самарской области

на 2012-2015 годы.

I. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 города Сызрань городского округа Сызрань Самарской области (далее – Учреждение).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, иными нормативными правовыми актами и Уставом. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников Учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.4. Правила утверждены руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Правила вывешиваются в Учреждении на видном месте.

1.6. При приеме на работу администрация Учреждения обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.

1.7. Правила являются приложением к коллективному договору на 2012-2015 гг. действующему в Учреждении.

2. Порядок приема и увольнение работника.

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с Учреждением.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон: работника и Учреждения (ст.67 ТК РФ).

2.1.3. При приёме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации следующие документы:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

г) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;

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

е) справку о наличии (отсутствии) судимости.

2.1.5. Приём на работу оформляется приказом руководителя и объявляется работнику под расписку в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.6. При приёме на работу руководитель Учреждения обязан ознакомить работника со следующими документами:

- уставом Учреждения,
- коллективным договором,
- настоящими Правилами,
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности,
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.7. При приёме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более 3-х месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера - не более 6 месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.8. На каждого работника Учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении.

2.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора школы в трудовую книжку, администрация Учреждения обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

2.1.10. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Учреждении.

2.2. Отказ в приёме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.2.2. Приём на работу осуществляется только исходя из деловых качеств работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.2.3. Лицо, лишённое решением суда права работать в Учреждении в течение определённого срока, не может быть принято на работу в Учреждение в течение этого срока.

2.2.4. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ст.64 ТК РФ).

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация образовательного учреждения обязана сообщить причину отказа в письменной форме (ст.64 ТК РФ).

2.2.7. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке (ст.64 ТК РФ).

2.3. Увольнение работников.

2.3.1. Увольнение работника – прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде.

2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Учреждения письменно за две недели.

2.3.3. При расторжении трудового договора руководитель Учреждения издаёт приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с ТК РФ.

2.3.4. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК РФ.

2.3.5. Днём увольнения работника является последний день работы.

В последний день работы администрация Учреждения обязана выдать работнику трудовую книжку и по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчёт.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку не возможно в связи с отсутствием работника, либо его отказа от получения трудовой книжки на руки, администрация Учреждения направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления уведомления администрация Учреждения освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Если работник в день увольнения не работал, то расчёт с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

3. Основные права и обязанности и ответственность администрации Учреждения

3.1. Непосредственное управление Учреждением осуществляет директор.

3.2. Директор Учреждения имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1. Осуществлять приём на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками.

3.2.2. Применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение.

3.2.3. Совместно с профсоюзными комитетами осуществлять поощрение и премирование работников.

3.2.4. Привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке.

3.2.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил.

3.2.6. Принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.2.7. Директор Учреждения назначает на должность заведующих структурных подразделений.

3.3. Руководитель Учреждения обязан:

- Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.4. Администрация Учреждения осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, технического, обслуживающего персонала.

3.5. Учреждение, как юридическое лицо, несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;
- за задержку трудовой книжки при увольнении работника;
- незаконное отстранение работника от работы;
- незаконное увольнение работника или перевод его на другую работу;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- за причинение ущерба имуществу работника, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. Права, обязанности и ответственность работников

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных законодательством и уставом Учреждения;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также коллективным договором, продолжительностью не более 10 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.

4.2. Педагогические работники Учреждения, кроме перечисленных в п.4.1. прав, имеют право на:

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся (воспитанников) при исполнении профессиональных обязанностей;
- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;

- получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 руб.

4.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав Учреждения и настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;
- незамедлительно сообщать руководителю Учреждения о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества образовательного учреждения;
- поддерживать дисциплину в образовательном учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) без применения методов физического и психического насилия;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

4.4. Работникам Учреждения в период организации образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещении и на территории Учреждения;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать работников Учреждения в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Учреждения;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.
- оставлять детей (воспитанников) без присмотра;
- отдавать детей (воспитанников) лицам в не трезвом состоянии и детям младшего школьного возраста, а так же отпускать детей одних по просьбе родителей;
- оставлять работу до прихода сменяющего работника;
- в случае неявки сменяющего, воспитатель заявляет об этом администрации и остается на рабочем месте не более одной смены.

4.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный Учреждению прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Учреждение или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Учреждении, если Учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Учреждения произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (ст.238 ТК РФ).

4.5.1. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст.241 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4.5.2. настоящих Правил.

4.5.2. Материальная ответственность в полном размере возмещения ущерба возлагается на работника в следующих случаях (ст.243 ТК РФ):

- когда в соответствии с законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.6. Работники Учреждения привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 6.4. настоящих Правил.

5. Режим работы и время отдыха.

5.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). В субботу проводятся занятия только для учащихся 10-11-х классов.

5.2. Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя.

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.4. Для работников Учреждения, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- директор
- заведующий структурным подразделением;
- заместитель директора по административно – хозяйственной части;
- заместитель директора по учебно – воспитательной работе;
- организатор по внеклассной работе;
- главный бухгалтер;
- секретарь.

5.5. Рабочее время педагогических работников включает: преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, настоящими Правилами и Уставом Учреждения.

5.6. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

5.7. В случае производственной необходимости администрация Учреждения имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ).

5.8. Такой же перевод допускается для предотвращения производственной аварии, несчастных случаев, простоя, а также для замещения отсутствующего работника. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.9. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание

уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.10. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.11. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- дежурство педагогов на внеурочных мероприятиях.

5.12. Руководитель Учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по учреждению. График дежурств составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя Учреждения.

5.14. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.15. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 (42) календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным руководителем Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.16. Работникам Учреждения могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.17. Администрация Учреждения ведет учет рабочего времени, фактически, отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.18. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

6. Меры поощрения и взыскания.

6.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению государственными (отраслевыми) наградами.

6.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании.

6.3.Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

6.4.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, установленным Трудовым Кодексом РФ и (или) Законом РФ «Об образовании».

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

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

6.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечению 2-х рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ). Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

Приказ руководителя Учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

6.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Совета Учреждения или Общего собрания коллектива Учреждения.

7. График рабочего времени работников ГБОУ СОШ № 2

В целях упорядочения рабочего времени всех служб образовательного учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ установить график рабочего времени следующих работников

(режим 5-дневной рабочей недели):

№	Должность	Время работы (понед.-пятница)	Обед
1	Организатор внеклассной работы	8.00-17.00	13.00-14.00
2	Заведующая медиатекой	8.00-16.00	13.00-14.00
3	Главный бухгалтер	8.00-17.00	12.00-13.00
4	Зам. директора по административно-хозяйственной работе	8.00-17.00	12.00-13.00
5	Бухгалтер	8.00-17.00	12.00-13.00
6	Секретарь	8.00-17.00	12.00-13.00
7	Рабочий по обслуживанию здания	8.00-16.00	12.00-13.00
8	Гардеробщик	8.00-16.00	12.00-13.00
9	Дворник	8.00-16.00	12.00-13.00
10	Сторож	21.00-7.00 (через сутки)	-
11	Уборщик помещений	8.00-16.00	12.00-13.00

12	Водитель	6.30-16.20	12.00-13.00
13	Вахтер	7.00-14.00	14.00-21.00

режим 6-дневной рабочей недели

№	Должность	Время работы (понед.-пятница)
1	Зам. директора по учебно-воспитательной работе	8.00-14.00
2	Директор	8.00.-14.00

Рабочее время учителя определяется учебным расписанием согласно учебной недели, но не более 36 часов в неделю. Учебные занятия проводятся в одну смену. Обеденный перерыв во время перемен вместе с учащимися.

**структурного подразделения ГБОУ СОШ № 2 «Детский сад», реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования, расположенного по адресу:
г. Сызрань, улица Жуковского, дом 37-А на 2012-2015 гг.**

№	Должность	Время работы (понед.-пятница)	Обед
1.	Заведующий структурным подразделением	8.00-17.00	13.00-14.00
2.	Заместитель заведующего структурным подразделением по ВМР	8.00-17.00	13.00-14.00
3.	Заместитель заведующего структурным подразделением по АХР	8.00-17.00	13.00-14.00
4.	Старший бухгалтер	8.00-17.00	13.00-14.00
5.	Бухгалтер	8.00-17.00	13.00-14.00
6.	Кассир	8.00-17.00	13.00-14.00
7.	Музыкальный руководитель	По графику	-
8.	Инструктор по ФИЗО	По графику	-
9.	Логопед	По графику	-
10.	Воспитатель	По графику	-
11.	Пом.воспитателя	8.00-17.00	13.30-14.30
12.	Уборщик служебных помещений	По графику	-
13.	Шеф-повар	По графику	-
14.	Повар	По графику	-
15.	Кухонный работник	По графику	-
16.	Машинист по стирке белья	8.00-17.00	13.00-14.00
17.	Сторож	По графику	-
18.	Дворник	8.00-17.00	12.00-13.00
19.	Делопроизводитель	8.00-17.00	13.00-14.00
20.	Рабочий по обслуживанию здания	8.00-17.00	13.30-14.30
21.	Кладовщик	8.00-17.00	13.00-14.00
22.	Вахтер	7.00-17.30	13.00-14.00
23.	Кастелянша	8.00-17.00	13.30-14.30
24.	Старшая медсестра	По графику	-
25.	Медсестра	По графику	-

**График работы сотрудников
структурного подразделения ГБОУ СОШ № 2 «Детский сад», реализующего
основную общеобразовательную программу дошкольного образования,
расположенного по адресу: г. Сызрань, улица Парижской коммуны, дом 65
на 2012-2015 гг.**

№	Должность	Время работы (понед.-пятница)	Обед
1	Заведующий структурным подразделением	8.00-17.00	13.00-14.00
2	Заместитель заведующего структурным подразделением по ВМР	8.00-17.00	13.00-14.00
3	Бухгалтер	8.00-17.00	13.00-14.00
4	Завхоз	8.00-17.00	12.00-13.00
5	Музыкальный руководитель	По графику	-
6	Инструктор по ФИЗО	По графику	-
7	Воспитатель	По графику	-
8	Пом.воспитателя	8.00-17.00	13.00-14.00
9	Уборщик служебных помещений (на 0,5 ст.)	9.00-12.00	-
10	Повар	7.00-17.00	13.00-14.00
11	Сторож	По графику	-
12	Дворник	8.00-17.00	12.00-13.00
13	Делопроизводитель (на 0,5 ст.)	9.00-12.00	-
14	Рабочий по обслуживанию здания (на 0,25 ст.)	2 часа в неделю	13.00-14.00
15	Машинист по стирке белья	8.00-17.00	13.00-14.00
16	Кладовщик	8.00-17.00	13.00-14.00
17	Вахтер	8.00-17.00	13.00-14.00

ПОЛОЖЕНИЕ
о дополнительных оплачиваемых отпусках работникам
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной
школы № 2 города Сызрань городского округа
Сызрань Самарской области
на 2012-2015 годы

Приложение №2
к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной
школы № 2 города Сызрань городского округа
Сызрань Самарской области
на 2012-2015 годы

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников Учреждения в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности.

1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в учреждении.

1.3. Дополнительно оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях. Нерабочие, праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

1.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

2. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем

2.1. Положение устанавливает следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:

- заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- заместитель директора по учебно – воспитательной работе;
- главный бухгалтер;
- секретарь.

2.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ) продолжительностью 3 дня (не менее 3-х дней).

3. Дополнительные оплачиваемые отпуска

работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда

3.1. Работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст 117 ТК РФ) следующей продолжительности:

- поварам – 7 календарных дней
- медицинским сестрам – 14 календарных дней. (Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата СССР от 25.10.1974 г. от 25.10.1974 г. № 298/П-22)

4. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска

4.1. В соответствии со ст. 116 ТК РФ работникам Учреждения предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за общественную активность - до 3 дней;
- председателю профсоюзного комитета - до 3 календарных дней, членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) - до 3 календарных дней.

4.2. За многолетний труд по обучению и воспитанию подрастающего поколения – до 3 календарных дней.

4.3. За работу без больничного листа в течение года при отсутствии дисциплинарных взысканий - 3 дня

ПОЛОЖЕНИЕ
о нормах обеспечения работников государственного
бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области средней общеобразовательной школы № 2 города
Сызрань городского округа Сызрань Самарской области
специальной одеждой, специальной обувью
на 2012-2015 годы

Приложение № 3
к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной
школы № 2 города Сызрань городского округа
Сызрань Самарской области
2012-2015 гг.

I. Общие положения.

1.1. В соответствии со ст. 221 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (в дальнейшем – средства индивидуальной защиты) в соответствии с нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

1.2. Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя.

1.3. Норма выдачи специальной одежды и обуви:

	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)
1	2	3	4
1.	Учитель технологии	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 на 1,5 года 2 пары
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно Калоши резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
3.	Рабочий по обслуживанию здания	Костюм брезентовый Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Перчатки резиновые Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Перчатки диэлектрические	1 на 1,5 года 1 6 пар 1 пара 2 пары 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года 1 пара
4.	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Коврик диэлектрический	1 1 1 дежурный
5.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы хлопчатобумажный Куртка на утепленной основе	1 6 пары 1 на 4 года
6.	Лаборант, техник (учитель), занятые в	Халат хлопчатобумажный Фартук резиновый с	1 на 1,5 года Дежурный

	химических и технологических лабораториях	нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	Дежурный
7.	Лаборант, техник (учитель) в лабораториях (кабинетах) физики	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	Дежурный Дежурный Дежурный Дежурный
8.	Зав. библиотекой	Халат хлопчатобумажный	1
9.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
10.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей подкладке Валенки Калоши на валенки	1 1 6 пар 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 3 года
11.	Кухонный работник	Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Халат хлопчатобумажный	1 1 пара 1 пара 1
12.	Машинист по стирке белья	Халат хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Косынка хлопчатобумажная Фартук прорезиненный Галоши резиновые Коврик диэлектрический	1 1 1 1 1 1

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
№ 2 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области
на 2012-2015 годы**

**Приложение № 4
к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной
школы № 2 города Сызрань городского округа
Сызрань Самарской области
2012-2015 гг.**

1. Общие положения.

1.1 Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах, далее «Положение», разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об Образовании», Типовым положением, Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения (далее Учреждение), Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изм., внесёнными Постановлением Правительства от 17.02.2007. №14), Постановлением правительства Самарской области № 118 от 27.07.2007 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановлением правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», с приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», с приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №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», с постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 268 «О проведении в 2008 г. эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных

дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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», с приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», Коллективным договором.

1.2. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников Учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются работникам Учреждения, за фактически отработанное время.

1.5. Настоящее положение разрабатывается Учреждением, согласовывается с Управляющим советом учреждения, с председателем ПК, утверждается приказом директора Учреждения.

2.Размер стимулирующего фонда

2.1. Размер стимулирующего фонда учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области № 201 от 11.06. 2008 года «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01. 06. 2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» в размере не более 20% от фонда оплаты труда работников учреждения.

2.2. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

2.3. Стимулирующий фонд в процентном отношении между категориями работников Учреждения составляет:

1. директор – не более 3% от стимулирующей части ФОТ работников Учреждения,
2. административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – не менее 27%,
3. педагогические работники – не более 70 %.

2.4. Стимулирующий фонд в процентном отношении между категориями работников структурного подразделения составляет:

1. заведующий структурным подразделением – не более 10% от стимулирующей части ФОТ работников структурного подразделения.
2. воспитатели и иные педагогические работники, применяющие в процессе воспитания инновационные педагогические технологии - не менее 25%;
3. воспитатели, помощники воспитателя и иные педагогические работники за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости - не менее 15%;

4. воспитатели, медицинский работник, помощники воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения - не менее 30%;

5. работники структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников - не более 30%;

2.5. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3. Условия для назначения стимулирующих выплат.

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, воспитанников во время пребывания в структурном подразделении, реализующим основные общеобразовательные программы дошкольного образования – «Детский сад» (далее структурное подразделение), в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;

4. Порядок установления надбавок и доплат.

4.1. Надбавки и доплаты педагогическим работникам Учреждения:
- учителям устанавливаются по триместрам и за год в соответствии с критериями оценки деятельности;

- воспитателям, музыкальным руководителям, учителям-логопедам, инструкторам по физической культуре устанавливаются по итогам работы за квартал и за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

4.2. Надбавки и доплаты административно – управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения

устанавливаются по итогам работы за квартал и за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

4.3. Стимулирующие выплаты директору Учреждения, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего положения.

4.4. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора Учреждения.

5. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

5.1. Учителя предоставляют заместителям директора аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности в трехдневный срок по завершению триместра, иные работники Учреждения представляют администрации Учреждения материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности учреждения, в трехдневный срок по завершению квартала, года.

5.2. Заместители директора, заведующие структурным подразделением Учреждения обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам Учреждения и представляют на утверждение директору в пятидневный срок по завершению триместра, квартала.

5.3. Директор рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету в двухдневный срок.

5.4. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в однодневный срок и направляет их директору учреждения.

5.5. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в однодневный срок.

6. Условия для снижения или отмены стимулирующих выплат

6.1. Условия снижения стимулирующих надбавок:
- наличие обоснованной жалобы.

При наличии одной обоснованной жалобы в течение триместра (для учителей), квартала (для воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, инструкторов по физической культуре) надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией Учреждения виновности работника до окончания срока действия надбавки. Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

6.2. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, воспитанников во время пребывания в структурном подразделении, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся, воспитанником;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение триместра, квартала. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом Учреждения, с момента назначения.

7. Критерии и показатели качества труда работников Учреждения для определения надбавок и доплат.

7.1 Критерии и показатели качества труда учителей, не имеющих классного руководства.

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Баллы
Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся(сравниваем итоги триместров, в 10 – 11 кл. итоги I и II полугодий).	Триместр	Отсутствие – 3 б. Снижение на 51% и более – 2 б. Снижение до 50 % – 1 б.
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению по данному предмету и/или имеет позитивную динамику.	Триместр	Выше на 0,5 б. и более - 3 б. Выше на 0,3 б. и более - 2 б. Выше на 0,1 б. - 1 б.
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	Год	Отсутствие – 3 б. Ниже среднего значения по округу – 2 б. На уровне среднего значения по округу – 1 б.
	4. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	Год	Отсутствие – 3 б. Ниже среднего значения по округу – 2 б. На уровне среднего значения по округу – 1 б.
	5. Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ЕГЭ (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация в формате ЕГЭ), в классах в которых преподаёт учитель.	Год	От 68% до 100% - 3 б. От 34% до 67% - 2 б. От 1% до 33% - 1 б.

	6. Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель.	Год	По 3 балла за каждого ученика
	7. Доля выпускников 9 классов, выбирающих учебный предмет для сдачи экзамена, в классах в которых преподаёт учитель.	Год	От 68% до 100% - 3 б. От 34% до 67% - 2 б. От 1% до 33% - 1 б.
	8. Средний балл по предмету на ЕГЭ и экзаменах в условиях независимой оценки не ниже окружного.	Год	Выше окружного – 2б На уровне окружного-1б
	9. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня).	Год	Росс. I-3б, II-2б, III-1б Обл. I-3б, II-2б, III-1б Окр. I-3б, II-2б, III-1б Район. I-3б, II-2б, III-1б
	10. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся.	Триместр	1 ступень – 1 б 2 ступень – 2 б 3 ступень – 3 б
	11. Выступления на конференциях, форумах, семинарах.	Год	Росс. 4б Обл. 3б Окр. 2б Район. 1б
	12. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, замечаний администрации.	Триместр	3 балла
	13. Пропуски учащихся уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5%.	Триместр	1 ступень – 1 б 2,3 ступень – 2 б
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	14. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) по результатам года.	Год	Росс I- 4 б, II- 3 б, III- 2 б, участие – 1б Обл. I- 4 б, II- 3 б, III- 2 б участие – 1б. Окр. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б. за каждого ребёнка.
	15. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) по результатам года.	Год	Росс I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б, Обл. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б.

			Окр. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б. за каждого ребёнка.
	16. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) по результатам полугодия.	Год	Росс I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б, Обл. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б. Окр. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б. Район. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б. за каждого ребёнка.
	17. Наличие социально значимых, учебных проектов, выполненных под руководством работника.	Год	10 и более проектов – 3б 5-9 проектов – 2б 2-4 проекта – 1б
	18. Наличие публикаций работ обучающихся, учителей в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня).	Год	Росс – 3 б. Обл – 2 б. Округ – 1 б. За каждую публикацию.
<i>Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий</i>	19. Использование ИТ – технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени. Открытые уроки с использованием ИКТ по плану работы школьных МО.	Триместр	40 % и выше – 3 б От 25 % до 39 % - 2 б. От 10 % до 24 % - 1 б. 1б за каждый проведенный урок
	20. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.).	Триместр	От 7 до 10 занятий – 3б От 4 до 6 занятий – 2б От 1 до 3 занятий – 1б
	21. Участие в реализации программы развития Учреждения.	Триместр	Ведение предметов на профильном уровне – 3б Ведение элективных курсов – 2б Ведение курсов предпрофильной подготовки – 1б Тьюторское сопровождение – 2б

Итого:			63 балла
--------	--	--	----------

7.2 Критерии и показатели качества труда учителей, имеющих классное руководство.

<i>Основание для премирования</i>	<i>Критерии</i>	<i>Сроки оценивания</i>	<i>Баллы</i>
Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся (сравниваем итоги триместров, в 10 – 11 кл. итоги I и II полугодий).	Триместр	Отсутствие – 3 б. Снижение на 51% и более – 2 б. Снижение до 50 % – 1 б.
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению по данному предмету и/или имеет позитивную динамику.	Триместр	Выше на 0,5 б. и более - 3 б. Выше на 0,3 б. и более - 2 б. Выше на 0,1 б. - 1 б.
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	Год	Отсутствие – 3 б. Ниже среднего значения по округу – 2 б. На уровне среднего значения по округу – 1 б.
	4. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	Год	Отсутствие – 3 б. Ниже среднего значения по округу – 2 б. На уровне среднего значения по округу – 1 б.
	5. Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ЕГЭ (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация в формате ЕГЭ), в классах в которых преподаёт учитель.	Год	От 68% до 100% - 3 б. От 34% до 67% - 2 б. От 1% до 33% - 1 б.

	6. Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель.	Год	По 3 балла за каждого ученика
	7. Доля выпускников 9 классов, выбирающих учебный предмет для сдачи экзамена, в классах в которых преподаёт учитель.	Год	От 68% до 100% - 3 б. От 34% до 67% - 2 б. От 1% до 33% - 1 б.
	8. Средний балл по предмету на ЕГЭ и экзаменах в условиях независимой оценки не ниже окружного.	Год	Выше окружного – 2б На уровне окружного-1б
	9. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня).	Год	Росс. I-3б, II-2б, III-1б Обл. I-3б, II-2б, III-1б Окр. I-3б, II-2б, III-1б Район. I-3б, II-2б, III-1б
	10. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся.	Триместр	1 ступень – 1 б 2 ступень – 2 б 3 ступень – 3 б
	11. Выступления на конференциях, форумах, семинарах.	Год	Росс. 4б Обл. 3б Окр. 2б Район. 1б
	12. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, замечаний администрации.	Триместр	3 балла
	13. Пропуски учащихся уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5%.	Триместр	1 ступень – 1 б 2,3 ступень – 2 б
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	14. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) по результатам года.	Год	Росс I- 4 б, II- 3 б, III- 2 б, участие – 1б Обл. I- 4 б, II- 3 б, III- 2 б участие – 1б. Окр. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б. за каждого ребёнка.
	15. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) по результатам года.	Год	Росс I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б, Обл. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б. Окр. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б.

	16. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) по результатам полугодия.	Год	за каждого ребёнка. Росс I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б, Обл. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б. Окр. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б. Район. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б. за каждого ребёнка.
	17. Наличие социально значимых, учебных проектов, выполненных под руководством работника.	Год	10 и более проектов – 3б 5-9 проектов – 2б 2-4 проекта – 1б
	18. Наличие публикаций работ обучающихся, учителей в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня).	Год	Росс – 3 б. Обл – 2 б. Округ – 1 б. За каждую публикацию.
Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	19. Использование ИТ – технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени. Открытые уроки с использованием ИКТ по плану работы школьных МО.	Триместр	40 % и выше – 3 б От 25 % до 39 % - 2 б. От 10 % до 24 % - 1 б. 1б за каждый проведенный урок
	20. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.).	Триместр	От 7 до 10 занятий – 3б От 4 до 6 занятий – 2б От 1 до 3 занятий – 1б
	21. Участие в реализации программы развития Учреждения.	Триместр	Ведение предметов на профильном уровне – 3б Ведение элективных курсов – 2б Ведение курсов предпрофильной подготовки – 1б Тьюторское сопровождение – 2б

Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	22. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних: - снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии ПДН - отсутствие количества учащихся, стоящих на учете в комиссии ПДН - снижение количества учащихся, стоящих на учете в ВПУ - отсутствие количества учащихся, стоящих на учете в ВПУ	Триместр	Снижение – 1 б. Отсутствие – 2 б. Снижение – 1 б. Отсутствие – 2 б.
	23.Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	Триместр	Отсутствие – 2 б. Снижение – 1 б.
	24. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Триместр	Отсутствие – 1 б.
	25. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года	Триместр	Сохранение – 1б. Повышение – 2б.
	26. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	Триместр	Сохранение – 1б. Повышение – 2б.
	27. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50%)	триместр	90 - 100% - 3 б. 75 – 89 % - 2 б. 50 -74% - 1 б.
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	28. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Триместр	Отсутствие – 1б
	29. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения.	Триместр	Отсутствие – 1б
Итого:			79 баллов

7.3 Критерии и показатели качества труда административно – управленческого аппарата (заместителя директора по УВР, главного бухгалтера, заместителя директора по АХЧ)

	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценива ния - баллы
<i>Позитивные результаты работы заместителя директора по УВР</i>			
1	Эффективность процесса обучения		
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл	Год	1
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл	Год	1
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	Год	2
1.4	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	Год	2
1.5	% успеваемости выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык по 5-балльной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	Год	1
1.6	% успеваемости выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (математика по 5-балльной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу»	Год	1

	– 1 балл		
1.7	% качества обучения выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык по 5-балльной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	Год	1
1.8	% качества обучения выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (математика по 5-балльной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	Год	1
1.9	Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла	Год	2
1.10	% успеваемости выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации по новой форме (русский язык по 5-балльной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	Год	1
1.11	% успеваемости выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации по новой форме (математика по 5-балльной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	Год	1
1.12	% качества обучения выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации по новой форме (русский язык по 5-балльной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	Год	1
1.13	% качества обучения выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации по новой форме (математика по 5-балльной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	Год	1
1.14	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1 балл	Год	1
1.15	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	Год	3
Итого:			20
2.	Эффективность воспитательной работы		

2.1	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	Квартал	2
2.2	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла	Год	2
2.3	Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами (баллы могут суммироваться): гимн – 1 балл; герб – 0,5 балла; флаг – 0,5 балла	Год	2
2.4	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл	Год	1
2.5	Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% – 0,5 балла	Квартал	2
2.6	Многообразие системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения: наличие (по лицензии) и реализация не менее 3-х направлений – 1 балл	Квартал	1
2.7	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	Год	2
2.8	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца: 5 и более человек – (-1) балл	Квартал	0
2.9	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл; наличие школьной телестудии – 1 балл	Квартал	2
2.10	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	Год	2
Итого:			16

3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения		
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	Год	3
3.2	Наличие публикаций зам. руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	Год	1
3.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	Год	3
3.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1 балл	Квартал	1
3.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	Квартал	1
3.6	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером для работы учителя на уроке: от 25 до 50 % – 1 балл; 50 % и выше – 2 балла	Квартал	2
3.7	Обучение учащихся «слепому» печатанию на уроках информатики в течение учебного года или на годичных бесплатных курсах, организованных учреждением (при наличии данных контрольного среза, подтверждающего освоение метода «слепого» печатания не менее 70% прошедших обучение учащихся): наличие – 3 балла	Квартал	3
Итого:			14
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
4.1	Изменение доли учащихся на ступени среднего (полного) общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента на 3% и выше – 2 балла.	Год	2
4.2	Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года	Год	1

	(баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла		
4.3	Доля учащихся на ступени среднего (полного) общего образования, охваченных профильным обучением (за исключением универсального профиля): от 50% до 79% – 1 балл; от 80% до 99% - 2 б.; 100 % – 3 балла	Год	3
4.4	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего (полного) общего образования: у 20%-50% учащихся – 2 балла; у более 50 % учащихся – 3 балла; у 100 % учащихся – 4 балла	Квартал	4
4.5	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 3 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 3 балла	Квартал	3
Итого:			13
5.	Эффективность управленческой деятельности		
5.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	Год	2
5.2	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в определении: содержания школьного компонента и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	Год	3
5.3	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	Год	1
5.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	Квартал	3
5.5	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	Год	2
5.6	Участие зам. руководителя учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	Год	2
Итого:			13
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников		

	образовательного процесса		
6.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	Год	1
6.2	Доля внебюджетных средств, направленных на укрепление здоровья участников образовательного процесса – 0,5 баллов за каждые 25 %	Квартал	2
6.3	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 80% и более – 2 балла	Квартал	2
6.4	Наличие в учебном плане учреждения дополнительного часа для проведения урока двигательной активности за счёт часов школьного компонента (при охвате не менее 50 % классов учреждения) – 1 балл	Год	1
6.5	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	Год	2
6.6	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	Квартал	1
Итого:			9
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
7.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	Квартал	1
7.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	Квартал	2
7.3	Число уволившихся педагогов по собственному желанию составляет 5 и более человек (для городских школ) за исключением лиц пенсионного возраста – (-1) балл	Квартал	0
7.4	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	Год	2
7.5	Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов: от 80 до 90 % – 1 балл; выше 90% – 2 балла	Квартал	2
7.6	Наличие медиатеки, в которую учащимся организован свободный доступ – 1 балл	Квартал	1

7.7	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	Квартал	0
7.8	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам УВР	Год	1
Итого:			9
ВСЕГО:			94
<i>Позитивные результаты работы главного бухгалтера</i>			
1	Качественное и своевременное исполнение задач бухгалтерского учета в образовательном учреждении		
1.1	Организация бухгалтерского учета в общеобразовательном учреждении с использованием прогрессивных форм и методов учета	Квартал	5
1.2	Контроль за рациональным, экономичным использованием материальных ресурсов	Квартал	5
1.3	Своевременное и качественное предоставление отчетности	Квартал	5
Итого:			15
2	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
2.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Год	5
2.2	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода (-1 балл)	Квартал	0
2.3	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Квартал	5
Итого:			10

Всего:			25
<i>Позитивные результаты работы заместителя директора по АХЧ</i>			
1	Контроль за состоянием помещения		
1.1	Контроль за качественным обеспечением санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Квартал	5
1.2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Квартал	5
1.3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Год	5
Итого:			15
2.	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	Квартал	5
Итого:			5
Всего:			20

**7.4. Критерии и показатели качества труда
учебно-вспомогательного персонала учреждения.**

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания - баллы
<i>Позитивные результаты</i>	Качественное и своевременное исполнение задач бухгалтерского учета в образовательном учреждении: - Организация бухгалтерского учета в общеобразовательном учреждении с использованием	Квартал	

<i>работы бухгалтера</i>	прогрессивных форм и методов учета;		3
	- Контроль за рациональным, экономичным использованием материальных ресурсов;		3
	- Своевременное и качественное предоставление отчетности;		3
	- Сохранность финансовых ресурсов		3
Итого:			12
<i>Позитивные результаты работы заведующего библиотекой</i>	Качественная и своевременная работа с библиотечным фондом:	Квартал	
	- Высокая читательская активность обучающихся (не менее 80%);		3
	- Сохранность учебной, художественной литературы;		3
	- Сохранность рабочего состояния аппаратно-программных средств информационной среды медиатеки		3
	Осуществление технической помощи педагогам при работе в системе АСУ РСО	Квартал	3
Итого:			12
<i>Позитивные результаты работы организатора внеклассной работы</i>	Качественное осуществление организованной работы с детьми во внеурочное время:	Квартал	
	- Эффективность профилактической работы с подростками и семьями, состоящими на учете;		3
	- Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;		3
	- Своевременное и качественное предоставление отчетности;		3
	- Функционирование ученического органа самоуправления		3
Итого:			12

Позитивные результаты работы секретаря	Качественное и своевременное исполнение поручений руководства школы:	Квартал	
	- Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;		5
	- Своевременное и качественное выполнение функций инспектора по охране прав детства		5
Итого:			10

7.5. Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала учреждения.

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания - баллы
Позитивные результаты работы рабочего по комплексному обслуживанию здания и сооружений	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Квартал	3
	Рациональное использование хозяйственного инвентаря	Квартал	3
Итого:			6
Позитивные результаты	Качественное соблюдение пропускного режима	Квартал	3
	Оперативность действий в экстренных ситуациях	Квартал	3

<i>работы сторожа</i>			
Итого:			6
<i>Позитивные результаты работы дворника</i>	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	Квартал	3
	Рациональное использование хозяйственного инвентаря	Квартал	3
Итого:			6
<i>Позитивные результаты работы уборщика служебных помещений</i>	Рациональное использование хозяйственного инвентаря и моющих средств	Квартал	3
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНов, качественная уборка помещений	Квартал	4
Итого:			7
<i>Позитивные результаты работы вахтера</i>	Качественное соблюдение пропускного режима	Квартал	3
	Оперативность действий в экстренных ситуациях	Квартал	3
Итого:			6
<i>Позитивные результаты работы гардеробщика</i>	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	Квартал	3
Итого:			3
Итого:			7

8. Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения для определения надбавок и доплат.

8.1. Критерии и показатели качества труда воспитателей, учителей – логопедов, музыкальных руководителей, инструкторов по физической культуре

Критерии	Период установле ния выплат	Баллы
Эффективное применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий		
1.1. Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДООУ)	Квартал	6
1.2. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Год	1
1.3. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Год	1
1.4. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Год	1
1.5. Применение в процессе воспитания и обучения детей инновационных педагогических технологий.	Квартал	6
Итого:		15
Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), превышение плановой наполняемости		
2.1. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в ДООУ (в среднем по группе или по ДООУ)	Квартал	4
2.2. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	Квартал	1
2.3. Обеспечение качественного выполнения работы с детьми, пропагандирующей здоровый образ жизни	Квартал	3
Итого:		8
Обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения		

3.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Квартал	1
3.2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Квартал	4
3.3. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	Квартал	1
3.4. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания		1
Итого:		7
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
4.1. Результаты выполнения временных (примерных) требований к содержанию и методам воспитания и обучения, реализуются в структурном подразделении (утверждены приказом Министерства образования РФ от 22.08.1996 №448) на высоком уровне	Квартал	2
4.2. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	Год	2
4.3. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Квартал	1
4.4. Участие в общественных мероприятиях структурного подразделения (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов и т.д.)	Квартал	2
Итого:		7
Всего:		37

8.2 Критерии и показатели качества труда административно – управленческого аппарата (заведующего структурным подразделением, заместителя заведующего структурным подразделением по ВМР, старшего бухгалтера, заместителя заведующего структурным подразделением по АХР, заведующего хозяйством).

	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценива ния - баллы
<i>Позитивные результаты работы заведующего структурным подразделением, заместителя заведующего структурным подразделением по ВМР</i>			
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса		
1.1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла	Год	3
1.2	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в структурном подразделении: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла	Квартал	2
1.3	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым структурным подразделением: за каждые 25% – 0,5 балла	Квартал	2
1.4	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	Год	3
1.5	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных структурным подразделением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	Год	3
Итого:			13
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения		
2.1	Распространение педагогического опыта структурного подразделения в профессиональном сообществе через	Год	3

	проведение семинаров, конференций, организованных самим структурным подразделением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла		
2.2	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта структурного подразделения в профессиональном сообществе – 1 балл	Год	1
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	Год	3
2.4	Наличие сайта структурного подразделения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	Квартал	3
2,5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет	Квартал	1
Итого:			10
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
3.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах: 1 балл за группу (но не более 3 баллов)	Квартал	3
Итого:			3
4.	Эффективность управленческой деятельности		
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления учреждения – 2 балла	Год	2
4.2	Наличие публичного отчёта о деятельности структурного подразделения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	Год	2
4.3	Наличие органа самоуправления структурного подразделения, участниками которого являются педагоги, родители, и сторонние лица и / или организации	Квартал	1
4.4	Наличие у органа самоуправления структурным подразделением (согласно устава) прав в инициировании и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы структурного подразделения, стратегии и тактики его развития	Год	3
4.5	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 организаций, учреждений)	Год	1
4.6	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности структурного подразделения: на муниципальном	Год	3

	уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла		
4.7	Деятельность структурного подразделения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	Год	2
4.8	Участие заведующего, заместителя заведующего структурным подразделением в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	Год	2
4.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	Квартал	1
Итого:			17
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
5.1	Наличие у структурного подразделения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	Год	1
5.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	Год	2
5.3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	Квартал	2
5.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников структурного подразделения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	Квартал	1
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	Квартал	1
Итого:			7
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
6.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	Год	1
6.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	Год	2
6.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек (за исключением лиц пенсионного возраста) – (-1) балл	Год	0

6.4	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	Год	2
6.5	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	Год	0
6.6	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах структурного подразделения на конец календарного года – (-1) балл	Год	0
6.7	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Год	1
Итого:			6
ВСЕГО:			56
<i>Позитивные результаты работы старшего бухгалтера</i>			
1	Качественное и своевременное исполнение задач бухгалтерского учета в образовательном учреждении		
1.1	Организация бухгалтерского учета в общеобразовательном учреждении с использованием прогрессивных форм и методов учета	Квартал	5
1.2	Контроль за рациональным, экономичным использованием материальных ресурсов	Квартал	5
1.3	Своевременное и качественное предоставление отчетности	Квартал	5
Итого:			15
2	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
2.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Год	5
2.2	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода (-1 балл)	Квартал	0
2.3	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по	Квартал	5

	сравнению с предыдущим отчетным периодом)		
Итого:			10
Всего:			25
<i>Позитивные результаты работы заместителя заведующего структурным подразделением по АХР, заведующего хозяйством</i>			
1	Контроль за состоянием помещения		
1.1	Контроль за качественным обеспечением санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Квартал	5
1.2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Квартал	5
1.3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Год	5
Итого:			15
2.	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	Квартал	5
Итого:			5
Всего:			20

**8.3. Критерии и показатели качества труда
учебно-вспомогательного персонала учреждения.**

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания - баллы
<i>Позитивные результаты работы бухгалтера, кассира</i>	Качественное и своевременное исполнение задач бухгалтерского учета в образовательном учреждении: - Организация бухгалтерского учета в общеобразовательном учреждении с использованием прогрессивных форм и методов учета; - Контроль за рациональным, экономичным использованием материальных ресурсов; - Своевременное и качественное предоставление отчетности; - Сохранность финансовых ресурсов	Квартал	3 3 3 3
Итого:			12
<i>Позитивные результаты работы делопроизводителя</i>	Качественное и своевременное исполнение поручений руководства школы: - Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля; - Своевременное и качественное выполнение функций инспектора по охране прав детства	Квартал	5 5
Итого:			10

8.4. Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала учреждения.

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания - баллы
<i>Позитивные результаты работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания</i>	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Квартал	3
	Рациональное использование хозяйственного инвентаря	Квартал	3
Итого:			6
<i>Позитивные результаты работы сторожа</i>	Качественное соблюдение пропускного режима	Квартал	3
	Оперативность действий в экстренных ситуациях	Квартал	3
Итого:			6
<i>Позитивные результаты работы дворника</i>	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	Квартал	3
	Рациональное использование хозяйственного инвентаря	Квартал	3
Итого:			6
<i>Позитивные результаты работы уборщика служебных помещений</i>	Рациональное использование хозяйственного инвентаря и моющих средств	Квартал	3
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНов, качественная уборка помещений	Квартал	4

Итого:			7
Позитивные результаты работы вахтера	Качественное соблюдение пропускного режима	Квартал	3
	Оперативность действий в экстренных ситуациях	Квартал	3
Итого:			6
Позитивные результаты работы помощника воспитателя	2. Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости		
	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	Квартал	2
	Итого:		2
	3. Обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения		
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Квартал	1
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Квартал	2
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	Квартал	1
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания	Квартал	1
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях структурного подразделения в соответствии с нормами СанПин	Квартал	4
	Итого:		9
	4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
	Участие в общественных мероприятиях структурного подразделения (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов и т.д.)	Квартал	3

	Итого:		3
Итого:			14
Позитивные результаты работы кладовщика, повара, шеф-повара, кухонного рабочего	Отсутствие обоснованных обращений родителей и работников структурного подразделения по поводу конфликтных ситуаций	Квартал	1
	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории структурного подразделения	Квартал	2
	Качественное приготовление пищи, результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности в структурном подразделении, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях и на территории структурного подразделения	Квартал	3
Итого:			6
Позитивные результаты работы машиниста по стирке и ремонту белья	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории структурного подразделения	Квартал	2
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности в структурном подразделении, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях и на территории структурного подразделения	Квартал	3
Итого:			5
Позитивные результаты работы кастелянши	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Квартал	3
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности в структурном подразделении, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях и на территории структурного подразделения	Квартал	3
	Оперативное и качественное выполнение заявок	Квартал	1
Итого:			7
Позитивные результаты	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории структурного подразделения	Квартал	1

работы грузчика	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности в структурном подразделении, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях и на территории структурного подразделения	Квартал	1
Итого:			2
Позитивные результаты старшей медицинской сестры, медицинской сестры	3. Обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения		
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Квартал	1
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Квартал	5
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	Квартал	1
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Квартал	4
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях структурного подразделения в соответствии с нормами СанПин	Квартал	3
	Итого:		14
	4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Квартал	1
	Своевременное и качественное оформление, ведение документации и отчетности в структурном подразделении	Квартал	5
	Итого:		6
Итого:			20

9. Порядок выплаты материальной помощи.

9.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда не более одного минимального размера оплаты труда (на дату выплаты).

9.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами.
- Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства).
- Смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей).

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

9.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Учреждения.

9.5. Порядок выплаты материальной помощи работникам Учреждения определяется директором и оформляется приказом.

10. Порядок премирования работников Учреждения.

10.1. Работникам Учреждения может быть выплачена премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда. Премияльные выплаты не должны превышать среднего заработка сотрудника в трехкратном размере.

10.2. Основными показателями премирования работников Учреждения являются:

- Результаты работы Учреждения в целом.

- Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.
- Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.

30

- Разработка и реализация инициативных управленческих решений.
- Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.).
- Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.
- Выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника.
- Оказание помощи в работе с молодыми специалистами.

10.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения, либо отдельным работникам.

10.4. Работники Учреждения могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

10.5. Порядок премирования работников Учреждения определяется директором и оформляется приказом.

**Изменения и дополнения
в коллективный договор
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 города
Сызрани городского округа Сызрань Самарской области
на 2012-2015 годы**

От работодателя:

директор государственного
бюджетного
общеобразовательного
учреждения Самарской области
средней общеобразовательной
школы № 2 города Сызрани
Самарской области городского
округа Сызрань Самарской
области

_____ Л.И. Ахмерова

От работников:

председатели первичных
профсоюзных организаций
_____ Т.В. Кузина
_____ Г.Г. Емелина
_____ Т.А. Миронова

М.П.

В связи с вступлением в силу нового Соглашения по социально – экономическим вопросам работников образования г.о.Сызрань и м.р. Сызранский на 2012 – 2015 годы внести в Коллективный договор ГБОУ СОШ № 2 г.Сызрани следующие изменения и дополнения:

Пункт 2 «Трудовой договор» дополнить:

п.2.16 следует читать так:

Работники образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

п.2.17: работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих,

содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления образовательной деятельности.

предусматривать:

- производить работникам выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определённых сторонами условий трудового договора;

Пункт 4 « Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» дополнить:

4.3.1. преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работающих при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 (Ч.4) ТК РФ, предусмотреть также для лиц: совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются, награжденных государственными наградами (в связи с педагогической деятельностью), членов профсоюза.

Пункт 6 « Оплата и нормирование труда» дополнить:

6.8. Работодатель обязуется:

- определить надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, а также действовавшими до 1995 года, за счет собственных средств учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда;
- определить надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам образовательных учреждений, награжденных ведомственными наградами, а также действовавшими до 1995 года, за счет собственных средств учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, размеры которых определяются руководителем Западного управления (в размере 10 % должностного оклада); при наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.
- в случаях, когда системы оплаты труда работника зависят от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

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

- работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.
- переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.
- С целью поддержки молодых преподавательских кадров предусмотреть в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет преподавательской работы.

- Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.
- установить стимулирующие выплаты в размере 20% к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогическим работникам при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.
- осуществлять выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей педагогических работников, но непосредственно связанную с педагогической деятельностью, а именно: проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, спортзалом, руководство предметными и методическими комиссиями и другими видами работ производить за счет средств специального фонда образовательного учреждения, согласно Положения о специальном фонде.
- Педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя, оплату производить по дополнительному трудовому договору (соглашению).
- За время простоев не по вине работника за ним сохранять не менее 2/3 заработной платы. Оплату в период карантина или в других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществлять в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации об охране здоровья населения.
- Обеспечивать выделение внебюджетных средств на социальную защиту работников, определять направления использования этих средств с участием профсоюзных организаций учреждения.
- Содействовать сохранению и развитию материально-технической базы учреждения.
- За выполнение дополнительных видов работ, не обусловленных трудовым договором, производить в установленном порядке дополнительную оплату, а за работу в условиях труда, отличающихся от нормальных, работникам учреждения устанавливать соответствующие выплаты.
- Оплату труда работников учреждения при неявке сменяющего работника в случае, если работа не допускает перерыва, осуществлять в соответствии со ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации (как за сверхурочную работу).
- Работникам учреждения, оплата труда которых осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 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)», устанавливать надбавки за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, в размере 10 процентов должностного оклада (оклада). При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

- в случае организации и проведения забастовки, объявленной Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, работникам, участвовавшим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном размере.
- Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.
- В случае уменьшения у учителей в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12. 2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
- Не осуществлять в течение учебного года в образовательных учреждениях организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года по этим причинам.

Пункт 9 «Гарантии профсоюзной деятельности»

П.9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две

недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам закрепить преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

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

- Работникам с ненормированным рабочим днем, а также заместителям руководителей учреждений, руководителям структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере трех дней.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего

времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

- Руководителю общеобразовательного учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.101 ТК РФ) как категории работников с ненормированным рабочим днем.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска для руководителя образовательного учреждения составляет 3 дня.

Дополнительные оплачиваемые отпуска руководителям образовательных учреждений за ненормированный рабочий день предоставляются сверх ежегодного оплачиваемого отпуска.

- Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период дополнительно оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Пункт 8 « Охрана труда и здоровья»

П.8.17. Работодатель обязуется:

- Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работников Учреждения (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.
- Организовать проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых федеральным бюджетом.
- Обеспечить участие представителей Сызранской организации Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками, учащими в образовательных учреждениях. Предоставить в профсоюзные органы информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.
- Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению

производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 6.11. 2011 № 300-ФЗ «О внесении изменений в статьи 17 и 22 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Пункт 7 «Гарантии и компенсации»

Стороны договорились, что:

- В соответствии с Регламентом проведения аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.03.2011 № 50-од «О проведении аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений» (далее – Регламент), аттестация педагогических работников в целях установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводится аттестационной комиссией Министерства образования (далее – аттестационная комиссия).

Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации в 2010 году и ранее квалификационные категории (вторая, первая и высшая) сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

В соответствии с письмом Департамента общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 18.08.2010 № 03-52/46 о разъяснении по применению положений, предусмотренных вновь принятым порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», установленная аттестационной комиссией квалификационная категория учитывается:

при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов;

по должностям учителя, преподавателя независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель) независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Регламентом, учитываются в течение срока их действия в том числе:

при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Регламентом;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности

безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог дополнительного образования (спортивной направленности)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), воспитатель в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, структурного подразделения многопрофильных учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (музыкальной направленности)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры,	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин учреждения среднего профессионального образования, музыкальный руководитель, концертмейстер
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования (спортивной направленности)
Преподаватель	Учитель того же предмета в общеобразовательном

учреждения начального или среднего профессионального образования	учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования
Педагог-организатор	Старший вожатый, педагог дополнительного образования

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

- При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, предусматриваются особые формы аттестации (без проведения экспертной оценки уровня квалификации) педагогических работников, повторно аттестующихся на высшую квалификационную категорию, которые в течение последних пяти лет, то есть со времени предыдущей аттестации:

стали победителями конкурса лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

награждены государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, Почетное звание) по профилю педагогической деятельности;

стали финалистами, победителями (призерами) всероссийских конкурсов профессионального мастерства и региональных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности («Учитель года», «Воспитатель года» и др.);

стали победителями (1-3 места) региональных конкурсов профессионального мастерства по профилю педагогической деятельности;

подготовили учащихся (воспитанников) – победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, первенств, чемпионатов Европы, мира, Олимпийских игр, официальных чемпионатов России по видам спорта;

подготовили учащихся – победителей и призеров (1-3 места) олимпиад, входящих в перечень олимпиад школьников,

утверждаемый ежегодно приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

получили учёную степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, предусматриваются особые формы аттестации (без проведения экспертной оценки уровня квалификации) педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию или повторно аттестующихся на первую квалификационную категорию, которые в течение последних пяти лет, то есть со времени предыдущей аттестации:

награждены ведомственными наградами (нагрудный знак, Почетная грамота, Благодарность) по профилю деятельности;

подготовили учащихся, победителей и призеров (1-3 места) регионального этапа предметных олимпиад;

за награждение Отраслевой наградой установить ежемесячную надбавку в сумме 800 рублей.

Заявление на аттестацию с приложением копий документов,

свидетельствующих о возможности прохождения аттестации в особой

форме, подаются педагогическим работником в аттестационную комиссию

для рассмотрения заявления и принятия соответствующего решения не

позднее, чем за месяц до окончания срока действия имеющейся категории.

- В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производится оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.
- В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохраняется оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.
- В случае направления педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от основной работы обеспечивают полное возмещение им командировочных расходов, как это установлено Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного

профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 26.06.95 № 610.

Пункт 9 «Гарантии профсоюзной деятельности»

- Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждения – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководитель (его заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.
- Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

В настоящий Коллективный договор включить в качестве дополнения Приложение № 2 к Соглашению.

Приложение №2
к соглашению по социально-
экономическим вопросам
работников образования
г.о.Сызрань и м.р.Сызранский
на 2012-2015 годы

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
образовательных учреждений длительного отпуска
сроком до одного года.

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителям которых являются Министерство образования и науки Самарской области в лице Западного управления.

2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона Российской Федерации "Об образовании" и ст.335 Трудового кодекса РФ имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении №1 к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

фактически проработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения:

✓ учебный план образовательного учреждения будет выполнен в полном объеме;

✓ администрация в состоянии обеспечить замену работника лицом с соответствующим образованием и квалификацией по должности;

✓ не будет прерван либо остановлен воспитательно-образовательный процесс.

Отпуск предоставляется по заявлению педагогического работника и оформляется приказом образовательного учреждения.

Отказ в предоставлении длительного отпуска дается в письменной форме с указанием мотивированной причины.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю образовательного учреждения до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение

которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

10. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику без сохранения заработной платы.

Оплата длительного оплачиваемого отпуска может производиться образовательным учреждением при наличии внебюджетных средств .

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

12. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

13. Педагогический работник обязан предупредить руководителя образовательного учреждения в письменной форме не менее чем за две недели о прерывании длительного отпуска.

14. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, работа в которых
засчитывается в стаж непрерывной преподавательской
работы.

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

преподаватель
ассистент
учитель
учитель-дефектолог
учитель-логопед
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)
педагог дополнительного образования
руководитель физического воспитания
мастер производственного обучения
старший тренер-преподаватель
тренер-преподаватель
концертмейстер
музыкальный руководитель
воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

ректор, директор, начальник образовательного учреждения, заведующий образовательным учреждением;
проректор, заместитель директора, заместитель начальника образовательного учреждения, заместитель заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом;
директор, начальник филиала образовательного учреждения;
заведующий филиалом образовательного учреждения;
старший мастер;
управляющий учебным хозяйством;
декан, заместитель декана факультета;
заведующий, заместитель заведующего кафедрой, докторантурой, аспирантурой, отделом, сектором;
заведующий, заместитель заведующего кабинетом, лабораторией, отделением, учебно - консультационным пунктом, логопедическим пунктом, интернатом при общеобразовательном учреждении;
ученый секретарь ученого совета;
руководитель (заведующий) производственной практикой;
методист;
инструктор-методист;
старший методист;
старший воспитатель;

классный воспитатель;
социальный педагог;
педагог-психолог;
педагог-организатор;
старший вожатый;
инструктор по труду;
инструктор по физической культуре.

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме:

не менее 150 часов – в учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

не менее 240 часов – в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;

не менее 6 часов в неделю – в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

- Включить в «Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 города Сызрань городского округа Сызрань Самарской области на 2012 – 2015 годы» в пункт 4 « Другие дополнительные оплачиваемые отпуска»: п. 4.4. предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 3 дней сотрудникам по поводу: свадьбы, рождения ребенка, смерти близких родственников.