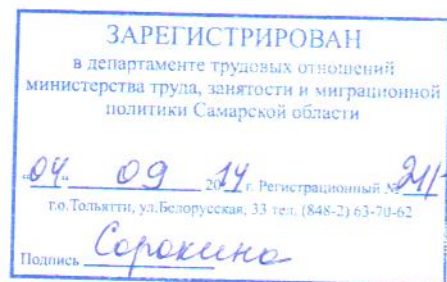


ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20 г.о. Тольятти
на 2014-2017 гг.
(регистрационный № 21 от 01.04.2014 г.)

Приняты на общем собрании
работников «29» августа 2014 г.
протокол № 3



Юридический адрес организации: 445017, г. Тольятти, ул. Голосова, 83
Работодатель – Воронкова Любовь Владимировна, 26-33-53
Представитель работников – Зыкова Татьяна Аркадьевна, 26-33-53
Численность работников - 102 чел.,
в.т. членов профсоюзной организации - 36 чел.
Код ОКВЭД- 80.21
Код ОКФС- 14
Отраслевой профсоюз – профсоюз работников народного образования
и науки Российской Федерации

Стороны пришли к соглашению внести в коллективный договор **регистрационный № 21 от 01.04.2014 г.** следующие изменения и дополнения:

1. раздел 2 коллективного договора «Обязательства сторон» изложить в следующей редакции:

«Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества)».

2. п. 3.19 раздела 3 изложить в следующей редакции:

«Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса)».

3. п.4.16 раздела 4 изложить в следующей редакции:

«Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели».

4. раздел 7 коллективного договора «Охрана труда и здоровья» изложить в следующей редакции:

«Работодатель обязан обеспечить:

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

создание и функционирование системы управления охраной труда

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств,

прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

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

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

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

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

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

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

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

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

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

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

беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;

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

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

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

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

5. В Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» внести изменения (прилагаются).

6. Приложение № 5 «Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников» изложить в новой редакции (прилагается).

Директор

Председатель профкома

«_____» _____ 20 ____ г.

«_____» _____ 20 ____ г.

М.п.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ СОШ № 20

Протокол № _____ от _____

(дата, подпись)

(дата, подпись)

М.П.

Изменения в Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»:

1. раздел 3 изложить в следующей редакции:

«Права и обязанности работника».

«3.1 Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2 Работник обязан:

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- немедленно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества)».

2. раздел 4 изложить в следующей редакции:

«Права и обязанности работодателя».

4.1 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

4.2 Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами,

непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

-своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

-исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами».

3. п.6.3 раздела 6 изложить в следующей редакции:

«Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном ч.5 ст. 112 ТК РФ. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад)».

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

_____ Т.А. Зыкова

Протокол № ____ от _____.2014 г.

**Принято
Советом школы**

Протокол № ____
от _____. 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ СОШ № 20

_____ Л.В.Воронкова

Приказ № ____ от _____.2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20 г.о. Тольятти**

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 г.о. Тольятти (далее Положение) действует на основе «Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», призвано реализовать принципы, заложенные в системе оплаты труда работников, ориентированные на решение образовательных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 20 г.о. Тольятти (далее Школа).

1.2. Настоящее Положение согласовывается с Советом школы, профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора Школы.

1.3. Положение распространяется:

- на педагогических работников учреждения, имеющих стаж работы в должности не менее 6 месяцев, не имеющих дисциплинарных взысканий и случаев травматизма обучающихся, детей на уроках и во внеурочной деятельности, во время пребывания ребенка в Школе, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, детей была возложена на данного педагога.
- на административно-хозяйственный персонал имеющих стаж работы в должности не менее 6 месяцев, не имеющих дисциплинарных взысканий.

1.5. Распределение средств стимулирующего фонда должно соответствовать критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Школы утвержденными настоящим Положением.

2. Порядок назначения стимулирующих выплат

2.1. Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников Школы.

Стимулирующий фонд составляет не более 20% от фонда оплаты труда учреждения и включает: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты (далее стимулирующие выплаты).

Пропорция распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников Школы устанавливается следующим образом:

- объем стимулирующего фонда руководителя Школы не более 3% от стимулирующего фонда;
- объем стимулирующего фонда педагогических работников для выплат доплат и надбавок 57% от стимулирующего фонда;
- объем стимулирующего фонда АХП для выплат доплат и надбавок не менее 40% от стимулирующего фонда.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат директору Школы устанавливается учредителем.

2.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 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;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников
- своевременное предоставление работником материалов по самоанализу деятельности.

2.3. Условия для снижения стимулирующих выплат:

- наличие обоснованной жалобы (при наличии одной обоснованной жалобы надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией Школы виновности работника до окончания срока действия надбавки).

Снижение размера стимулирующих выплат производится на основании приказа директора Школы с указанием причин снижения.

2.4. 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. Выплата снимается приказом директора с момента получения травмы учащимся.
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора Школы.
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией Школы виновности работника и изданием приказа директора Школы.

2.5 Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер:

- стимулирующие выплаты на период (6 месяцев) по выполнению критериев в предыдущий период по баллам;

- стимулирующие выплаты на период (6 месяцев) по выполнению критериев в предшествующий период в диапазоне установленных сумм;
- стимулирующие выплаты разовые по факту выполнения критериев;
- стимулирующие выплаты разовые - премии, материальная помощь;
- выплаты разовые согласно нормативным требованиям системы оплаты труда.

2.6 Стимулирующие выплаты на период устанавливаются

- по результатам труда работников в период с сентября по февраль на период с марта по август,
- по результатам труда работников в период с марта по август на период с сентября по февраль.

2.7 Стимулирующие выплаты на период педагогическим работникам устанавливаются на основании «Листа оценивания по критериям распределения стимулирующего фонда оплаты труда» (Приложение 1), который содержит материал по самоанализу и оценке администрации деятельности педагога за истекший период.

2.8. Размеры стимулирующих надбавок по критериям устанавливаются в Школе исходя из оценки стоимости выполнения одного критерия, в зависимости от объема средств, направляемых на стимулирование педагогических работников, а также общего количества баллов сложившегося по Школе. Объем средств, направляемых на стимулирование педагогических работников, утверждается приказом директора Школы.

2.9. Педагогические работники представляют материалы по самоанализу деятельности за истекший период не позднее 25 февраля и 05 сентября текущего года в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда (далее Комиссия).

2.10. Комиссия создается ежегодно Советом школы, и ее состав утверждается приказом директора Школы не позднее 05 сентября.

2.11. Директор школы издает приказ о назначении лиц, ответственных за предоставление аналитической информации о результатах деятельности работников, о формах и сроках ее предоставления.

Директор Школы представляет Комиссии аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда

- не позднее 25 февраля за период с сентября по февраль,
- не позднее 10 сентября за период с марта по август.

2.12. Комиссия изучает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда. Комиссия обсуждает оперативные и частные вопросы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, принимает решение о размере персональных выплат не позднее 28 февраля за период с сентября по февраль и 20 сентября за период с марта по август.

Произведенный Комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается членами Комиссии.

2.13. Размер стимулирующих выплат работникам и список работников, получающих данные выплаты, утверждается директором Школы на основании протокола заседания Комиссии. Директор Школы издает приказ об установлении стимулирующих выплат не позднее 28 февраля за период с сентября по февраль и не позднее 25 сентября за период с марта по август.

2.14. Размер разовых стимулирующих выплат работникам и список работников, получающих данные выплаты, утверждается директором Школы на основании протокола заседания Комиссии. Директор Школы издает приказ об установлении разовых стимулирующих выплат не позднее 28 числа месяца.

2.15. Комиссия представляет отчет о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Совету школы ежегодно.

2.16. Премии не ограничиваются предельными размерами. Распределяются директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

3. Критерии и показатели качества труда работников школы, размеры и период стимулирующих выплат

3.1. Выплаты классным руководителям на период 6 месяцев:

Критерий	Показатель	Оценка в баллах
1. Эффективность организации обучения классного коллектива	1.1. Динамика успеваемости и качества знаний по классу по сравнению с предыдущим периодом - положительная - стабильно	5 3
	1.2. Результаты ЕГЭ, ГИА по классу - успеваемость 100% по всем предметам	2
2. Эффективность воспитательной работы	2.1. Наличие «трудных» учащихся, поставленных на учет в КДН - отсутствие - сокращение количества - увеличение количества	2 1 - 1
	2.2. Пропуски уроков без уважительной причины - отсутствие - снижение - рост	2 1 - 1
	2.3. Отсутствие замечаний по дежурству класса	1
3. Эффективность работы по развитию способностей учащихся	3.1. Включенность учащихся класса в систему дополнительного образования - свыше 30% - свыше 50%	1 2
	3.2. Охват обучающихся внеурочной деятельностью вне учебного плана (кружки, абонементы и т.п.) свыше 50%	2

	3.3.Массовый охват учащихся (свыше 50% класса) разовыми образовательно-воспитательными мероприятиями <u>вне школы</u> - 3-4 мероприятия в полугодии - свыше 4 мероприятий в полугодие	1 2
	3.4. Участие в организации общешкольного мероприятия	1
	3.5.Результаты участия обучающихся в конкурсных мероприятиях <u>участники</u> (за каждое мероприятие) - школьного уровня - городского уровня и выше <u>призеры</u> (за каждое призовое место) - школьного уровня - ВУЗов и т.п. - городского уровня - регионального уровня - федерального уровня	1 2 2 3 4 6 10
4.Обеспечение условий для сохранения и укрепления здоровья	4.1.Охват горячим питанием - 5-8 кл. - от 50% 9-11 кл. - от 30% - 5-8 кл. - от 70% 9-11 кл. - от 50% - 100% и выше	1 2 3
	4.2.Включенность учащихся в медицинские мероприятия - выполнение графика медицинских осмотров	1
5.Обеспечение открытости образовательного процесса, единства образовательной среды	5.1.Ведение электронного журнала - ведение личных карточек обучающихся без замечаний - своевременное выполнение отчетов	1 1
	5.2.Явка на родительские собрания – от 85%	1
	5.3.Наличие обоснованной жалобы родителей (законных представителей)	- 1
6. Эффективность методической работы	6.1.Презентация педагогического опыта по классному руководству (педагогические советы, публикации, семинары, конференции и т.п.) - на школьном уровне - на городском уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне - на официальном школьном сайте - в сети Интернет (при наличии сертификата)	2 4 6 10 1 2
	7.1.Ведение документации по индивидуальной траектории развития обучающегося (на каждого учащегося класса)	2
7. Обеспечение качественного состояния документации класса	7.2.Без замечаний - план воспитательной работы - личные дела учащихся - дневники учащихся	1 1 1

	- ведение классного журнала	1
	- табель по питанию	1
	Замечание в табели по питанию	-1
	Своевременность отчетов и качество отчетной документации по классу	1
	Своевременность и качество аналитической информации по классу	1

3.2. Выплаты учителям на период 6 месяцев:

Критерий	Показатель	Оценка в баллах
1.Эффективность обучения	1.1.Динамика успеваемости и качества знаний по предмету по сравнению с предыдущим периодом	
	- положительная	2
	- стабильно	1
	1.2.Результаты ГИА в средней школе по обязательным предметам	
	- успеваемость 100%	3
	- от 50% выпускников выполнили от 60% заданий	5
	- наличие выпускников, получившего 85 баллов и выше (за каждого выпускника)	2
	- наличие выпускника, не прошедшего государственную итоговую аттестацию (за каждого выпускника)	-1
	по предмету по выбору	
	- доля выпускников, выбравших предмет, составила не менее 20%	2
	- успеваемость 100%	1
	- наличие выпускника, получившего 85 баллов и выше (за каждого выпускника)	2
2.Эффективность работы по развитию способностей	1.3.Результаты ГИА в основной школе по обязательным предметам	
	- успеваемость 100%	3
	- доля «4» и «5» - свыше 50%	3
	по предмету по выбору	
	- доля выпускников, выбравших предмет, составила не менее 20%	2
	- успеваемость 100%	1
	- доля «4» и «5» свыше 50%	2
	свыше 70%	3
	2.1.Массовый охват учащихся общешкольными образовательно-воспитательными мероприятиями	
	- проведение мероприятий в рамках предметной недели (для учащихся параллели)	2

учащихся	2.2.Результаты участия обучающихся в конкурсных мероприятиях <u>участники</u> (за каждое мероприятие) - школьного уровня - городского уровня и выше <u>призеры</u> (за каждое призовое место) - школьного уровня - ВУЗов и т.п. - городского уровня - регионального уровня - федерального уровня	1 2 2 3 4 6 10
	2.3. Участие в организации общешкольного мероприятия	1
3.Обеспечение условий для сохранения и укрепления здоровья	3.1.Выполнение санитарно-гигиенических норм содержания закрепленного за учителем кабинета - отсутствие замечаний	1
4.Обеспечение открытости образовательного процесса, единства образовательной среды	4.1.Оформление предметных страниц в электронных журналах - без замечаний (темы уроков, Д/З, ...) - еженедельное выставление текущих отметок	1 1
	4.2.Консультирование родителей обучающихся - выступление на родительских собраниях в классах, в которых работает учитель (не менее чем 2-х классах) - консультирование посредством официального школьного сайта (не менее 3-х консультаций)	1 2
5.Эффективность методической работы	5.1.Презентация педагогического опыта по предмету (педагогические советы, публикации, семинары, конференции и т.п.) - на школьном уровне - на городском уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне - на официальном школьном сайте - в сети Интернет (при наличии сертификата)	2 4 6 10 1 2
	5.2.Участие в проведении ЕГЭ, ГИА в качестве - руководителя ППЭ - эксперта - организатора	6 4 2
	5.3. Работа в жюри в районных, городских и т.д.	2
	6.1.Отсутствие замечаний - к состоянию УМК - к ведению предметных страниц в журналах	1 1
6.Обеспечение качественного состояния документации	6.2.Своевременность предоставления и качество аналитической информации о преподавании предмета	1

3.3. Выплаты учителям начальных классов на период 6 месяцев:

Критерий	Показатель	Оценка в баллах
1. Эффективность организации обучения классного коллектива	1.1.Динамика успеваемости и качества знаний по классу по сравнению с предыдущим периодом - положительная	4
	- стабильно	2
	1.2.Результаты внешней экспертизы по классу - на достаточном уровне	3
	- на оптимальном уровне	5
2. Эффективность воспитательной работы	2.1.Пропуски уроков без уважительной причины - отсутствие	2
	- снижение	1
	- рост	- 1
	2.2.Отсутствие замечаний по дежурству класса	1
3. Эффективность работы по развитию способностей учащихся	3.1. Включенность учащихся класса в систему дополнительного образования - свыше 30%	1
	- свыше 50%	2
	3.2. Охват обучающихся внеурочной деятельностью вне учебного плана (кружки, абонементы и т.п.) свыше 50%	2
	3.3.Массовый охват учащихся (свыше 50% класса) разовыми образовательно-воспитательными мероприятиями <u>вне школы</u> - 3-4 мероприятия в полугодии	1
	- свыше 4 мероприятий в полугодие	2
	3.4.Массовый охват обучающихся общешкольными образовательно-воспитательными мероприятиями - 3-4 мероприятия в полугодии	1
	- свыше 4 мероприятий в полугодие	2
	Участие в организации общешкольного мероприятия	1
	3.5.Результаты участия обучающихся в конкурсных мероприятиях <u>участники</u> (за каждое мероприятие) - школьного уровня	1
	- городского уровня и выше	2
4. Обеспечение условий для сохранения и	<u>призеры</u> (за каждое призовое место) - школьного уровня	2
	- ВУЗов и т.п.	3
	- городского уровня	4
	- регионального уровня	6
	- федерального уровня	10
4. Обеспечение условий для сохранения и	4.1.Охват горячим питанием - от 80%	1
	- 100% и выше	2

укрепления здоровья	4.2.Включенность учащихся в медицинские мероприятия - выполнение графика медицинских осмотров	1
	4.3.Выполнение санитарно-гигиенических норм содержания закрепленного за учителем кабинета - отсутствие замечаний	1
5. Обеспечение открытости образовательного процесса, единства образовательной среды	5.1.Ведение электронного журнала - оформление предметных страниц без замечаний (темы уроков, Д/З, ...) - еженедельное выставление текущих отметок - реже чем раз в 2 недели	1 1 - 1
	5.2.Явка на родительские собрания от 90%	1
	5.3. Индивидуальное консультирование родителей обучающихся - в 1 классах - в 2-4 классах	2 1
	5.4.Наличие обоснованной жалобы родителей (законных представителей)	- 1
	6.1.Презентация педагогического опыта (педагогические советы, публикации, семинары, конференции и т.п.) - на школьном уровне - на городском уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне - на официальном школьном сайте - в сети Интернет (при наличии сертификата)	2 4 6 10 1 2
6.Эффективность методической работы	6.2.Участие в проведении ЕГЭ, ГИА в качестве - руководителя ППЭ - эксперта - организатора	6 4 2
	6.3. Работа в жюри в районных, городских и т.д.	2
	7.1.Ведение документации по индивидуальной траектории развития обучающегося (на каждого учащегося класса)	2
7.Обеспечение качественного состояния документации класса	7.2.Без замечаний - план воспитательной работы - личные дела учащихся - ведение классного журнала - дневники учащихся - табель по питанию Замечание в табели по питанию	1 1 1 1 1 - 1
	Своевременность отчетов и качество отчетной документации по классу	1
	Своевременность предоставления и качество аналитической информации о преподавании учебных дисциплин	1

3.4. Выплаты педагогическим работникам школы на период 6 месяцев:

Критерии	Показатели	Размер (руб.)
1.Совершенствование методическо-дидактического оснащения образовательного процесса	1.1. Разработка и внедрение методических, дидактических материалов (печатные и электронные материалы)	2000
	1.2. Использование интерактивного оборудования в образовательном процессе	1000
	1.3. Техническое сопровождение использования ИКТ в образовательном процессе	3000
2.Оптимизация мониторинга качества образовательной деятельности	2.1. Разработка и внедрение диагностических материалов для внутришкольного контроля	1000
	2.2. Проведение внутришкольной диагностики по массиву свыше 100 учащихся	1000
	2.3. Организация диагностики по ФГОС	2000
	2.4. Организация участия школы в мониторинге регионального и федерального уровня	2000
3.Развитие кадрового потенциала образовательного процесса	3.1.Проведение авторских семинаров, консультаций, экспертизы учебно-методических материалов (не менее 2-х мероприятий в период)	2000
	3.2.Ведение методической мастерской (не менее 3-х занятий в период)	2000
	3.3.Наставничество молодых специалистов	1000
4. Обеспечение режима развития школы	4.1. Разработка Программы развития школы, целевых программ	3000
	4.2. Разработка локальных актов, обеспечивающих модернизацию УВП	2000
	4.3. Участие в разработке программ, локальных актов	2000
	4.4. Анализ, обобщение результатов реализации Программы развития школы, целевых программ	3000
	4.5.Участие в анализе результатов реализации Программы развития школы, целевых программ	2000
	4.6. Позитивные тенденции образовательной деятельности школы	2000
5. Расширенная зона ответственности в организации УВП	5.1.Наличие расписания уроков, соответствующего требованиям СанПиН не позднее установленного срока, обеспечение своевременной коррекции расписания уроков и организация замен - на отдельной ступени или в отдельном корпусе - в целом по школе	2000 5000
	5.2. Курирование УВП, ВР в 6 и более классах (охват учащихся свыше 150)	3000
	5.3. Курирование учителей- предметников свыше 10 человек	2000
	5.4. Организация воспитательной работы более чем в 25 классах	3000
	5.5. Систематическое административное дежурство	2000

3.5. Выплаты работникам административно-хозяйственного аппарата на период

6 месяцев:

Критерии	Показатели	Размер (руб.)
1.Обеспечение эффективного движения финансовых средств	1.1.Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	2000
2.Эффективное ведение финансово-хозяйственной деятельности	2.1.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	4000
	2.2.Отсутствие задержек выплаты заработной платы	3000
3.Эффективное обеспечение сохранности имущества	3.1.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1000
	3.2.Отсутствие существенных предписаний инспектирующих органов	2000
	3.3.Своевременное устранение неблагоприятных факторов и явлений	1000
4.Расширенная зона финансово-хозяйственной деятельности, делопроизводства	Финансово-хозяйственное обслуживание, делопроизводство в условиях:	
	4.1.2-х зданий	3000
	4.2.численности контингента учащихся свыше 1000 человек	3000
5.Обеспечение электронного документооборота	4.3.численности сотрудников свыше 100 человек	3000
	Наличие	
	5.1.электронной документации в соответствии с установленными требованиями,	4000
6.Своевременное и качественное оформление и предоставление финансовой отчетной документации	5.2. электронной базы данных по учащимся и сотрудникам	4000
	6.1.Отсутствие замечаний по оформлению и срокам предоставления отчетной документации	5000
7.Безукоризненное исполнение Положения об учетной политике в учреждении	7.1.Отсутствие замечаний по исполнению Положения об учетной политике в учреждении	5000
8.Обслуживание здания, имущества с высокой степенью изношенностью	8.1.Соблюдение нормативных требований по содержанию здания, имущества	3000

9.Обслуживание производственных площадей в условиях высокой андрогенной нагрузки	9.1.Соблюдение нормативных требований по содержанию производственных площадей	1000
10.Активное участие в ремонте школы	10.1.Выполнение общестроительных работ при проведении ремонта школы	5000
11.Своевременное и качественное оформление необходимой документации, договоров и т.п.	11.1.Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления необходимой документации	2000
12.Расширенная зона деятельности по развитию МТБ школы	12.1.Совершенствование МТБ школы 12.2.Содержание технических средств в работоспособном, безопасном состоянии	3000 3000

3.6.Выплаты работникам школы на период 6 месяцев:

Критерии	Показатели	Размер (руб.)
1.Обеспечение норм ТБ и ОТ в школе	Проведение необходимых мероприятий и ведение нормативной документации по ОТ и ТБ	2000
2.Обеспечение доступа участников образовательного процесса к электронным информационным ресурсам	Обеспечение функционирования школьной медиатеки, консультативная помощь участникам образовательного процесса по работе с электронными информационными ресурсами	2000
3.Обеспечение открытости деятельности школы	Подготовка и размещение электронных отчетов образовательного учреждения	2000
4.Обеспечение защиты прав участников образовательного процесса	Реализация мероприятий по защите прав участников образовательного процесса	500
5.Обеспечение организационных условий горячего питания учащихся в период УВП	Ведение нормативной документации по горячему питанию, консультативная помощь классным руководителям, родителям учащихся	4000
6.Обеспечение массовой вовлеченности учащихся в физкультурно-оздоровительные и спортивно-массовые мероприятия вне зоны УВП	Проведение физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий в вечернее время и выходные дни	2000

7. Ведение документации по функционированию органов общественного управления, педагогической общественности	Наличие протоколов заседаний органов общественного управления, педагогической общественности	1500
8. Оптимизация экологического состояния пришкольного участка и здания школы	Наличие сада-лаборатории на территории пришкольного участка и в здании школы.	2000
9. Исполнение обязанностей по должностям, не предусмотренным штатным расписанием	Председатель профсоюзного комитета Иные (по приказу директора школы)	1500 До 1000

3.7. Разовые выплаты работникам школы:

Критерии	Показатели	Размер (руб.)
1. Выполнение заданий сверх функциональных обязанностей, внеплановых заданий	1.1. Внеплановый срочный сводный отчет вышестоящим органам	3000
	1.2. Внеплановое срочное предоставление информации вышестоящим органам	2000
	1.3. Внеплановое общешкольное мероприятие	2000
	1.4. Внеплановое мероприятие для учащихся	1000
	1.5. Внеплановое мероприятие для сотрудников	1000
	1.6. Курьерское сопровождение документации	1500
	1.7. Сопровождение учащихся	500
2. Оперативное устранение неблагоприятных факторов и обстоятельств		До 1000

3.8. Иные выплаты работникам школы:

№ п/п	Вид выплаты	Основание	Размер оплаты	Период
1.	Премияльные	Государственными (Новый год, Международный женский день, День защитников Отечества), профессиональными праздниками	От 500 (в пределах 20% от стимулирующего ФОТ)	Разовая
		Юбилей работника (согласно условиям коллективного договора)	3000	
		По приказу департамента образования	Согласно приказу департамента образования	
2	Материальная помощь	Условия коллективного договора	3000	
		По приказу департамента образования	Согласно приказу департамента образования	

3.9. Выплаты работникам школы согласно нормативным требованиям системы оплаты труда:

№ п/п	Вид выплаты	Основание	Размер оплаты	Период
1.	Оплата индивидуального обучения по медицинским показателям	Бухгалтерская справка	Согласно бухгалтерской справке	На период индивидуального обучения
2.	Иные выплаты согласно постановлениям и приказам вышестоящих органов	Бухгалтерская справка	Согласно бухгалтерской справке	Согласно постановлениям и приказам вышестоящих органов

4. Порядок изменения критериев и показателей качества труда работников школы, размеров и периодов стимулирующих выплат

4.1. Указанные в п.3 критерии и показатели качества труда работников школы, размеры и периоды стимулирующих выплат подлежат коррекции в случае изменений нормативной базы системы оплаты труда в отрасли, иных нормативных актов в системе образования и в соответствии с решением Совета Школы, приказами директора Школы.

