

Коллективный договор

на 2020-2023 г.г.

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школа с углубленным изучением отдельных предметов № 93 имени ордена Ленина и ордена Трудового Красного Знамени «Куйбышевгидростроя»

Утвержден на общем собрании работников
(протокол № 2 от «28» декабря 2020 года)

Юридический адрес: 445047, Российская Федерация, Самарская область, г. Тольятти, ул. 40 лет Победы, 10.

Директор школы: Родионов Александр Геннадиевич, телефон: 72-12-60

Представитель работников: Самсонова Светлана Ивановна, телефон: 8(917)9642736

Численность работников: 114

КОД ОКВЭД 85.13

КОД ОКФС 14



Тольятти
2020



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И
МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
(Минтруда Самарской области)**

Ново-Садовая ул., д.106а, Самара, 443068

Тел. 263-71-91, факс 263-70-69

e-mail: info@samaratrud.ru;

http://trud.samregion.ru

ОКПО 03489361; ОГРН 1126316008642

ИНН/КПП 6316179073/631601001

от 04.04.2021 № 106

на № 46 от 01.04.2021

МБУ «Школа № 93»

445047, г. Тольятти,
ул. 40 лет Победы, д.10

Директору
А.Г. Родионову

Представителю работников
С.И. Самсоновой

УВЕДОМЛЕНИЕ

о предоставлении государственной услуги по уведомительной регистрации
коллективного договора.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области сообщает, что коллективный договор МБУ «Школа № 93» зарегистрирован 8 апреля 2021 года.

Регистрационный номер: 02452021.

В соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации при осуществлении регистрации министерством труда, занятости и миграционной политики Самарской области не выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и условиями соглашений, принятых на вышестоящих уровнях социального партнерства и действующих на территории Самарской области.

Консультант департамента трудовых отношений *Забелина* Н.Н. Забелина

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении городского округа Тольятти «Школа с углубленным изучением отдельных предметов № 93 имени ордена Ленина и ордена Трудового Красного Знамени «Куйбышевгидростроя» (далее – Учреждение, образовательная организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- законодательные и иные нормативные правовые акты¹;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации²;
- отраслевое региональное соглашение³ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования⁴.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по

¹ Иные нормативные акты могут быть перечислены в приложении к коллективному договору.

² Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, заключённое Минобрнауки России и Профсоюзом 6 декабря 2017 г. (зарегистрировано в Роструде 22 декабря 2017 г., регистрационный № 28/18-120), распространяется также на организации, учредителем которых стало Минпросвещения России, и содержит рекомендации по заключению коллективных договоров всех образовательных организаций, осуществляющих деятельность в сфере ведения Минпросвещения России.

³ Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования.

⁴ Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы местного самоуправления.

созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора образовательной организации Родионова Александра Геннадиевича (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – Самсоновой Светланы Ивановны (далее – представитель работников).

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

1.10. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании не реже одного раза в год.

1.13. Работники обязуются обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет (ст. 43 ТК РФ)

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (один подлинный экземпляр договора выдается работнику под роспись на экземпляре работодателя), на основании которого в течение 3-х дней издается приказ о приеме на работу, где указывается наименование его должности (ст.68. ТК РФ).

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работников по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, в ст.70 ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категории, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать представителю работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях

работников –не позднее, чем за 3 месяца. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата работникам с более высокой квалификацией. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); лица, проработавшие в данном учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка до 16 лет, иные лица, воспитывающие ребенка до 16 лет без матери, родители, воспитывающие ребенка-инвалида до 18 лет (за исключением лиц, расторжение трудового договора с которыми по инициативе работодателя не допускаются в соответствии с частью 4 статьи 261 ТК РФ); лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

2.2.9. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу в образовательную организацию при появлении вакансий.

2.2.10. С учетом мнения представителя работников определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организация.

2.2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в

порядке и размерах, предусмотренных соответствующим локальным нормативным актом образовательной организации.

2.2.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ. Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме, указанные гарантии и компенсации могут предоставляться за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.2.14. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией, с учетом мнения представителя работников.

2.2.16. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнить с учетом его состояния здоровья (часть 3 ст. 81 ТК РФ).

2.3. Представитель работников обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим

коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным графиком, а также графиками сменности, принятыми с учетом мнения представителя работников.

3.2. Для директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации по общему правилу устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

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

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

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя - устанавливаются в следующих случаях: по соглашению между работником и работодателем; по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, для работников-инвалидов.

3.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных

организаций, их заместителям, другим руководящим работникам, устанавливается работодателем с учетом мнения представителя работников, при условии, если учителя, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов), определенные сторонами условия трудового договора, не могут быть сохранены.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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

3.9. К дежурству по образовательной организации в дни работы педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.11. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно одним или двумя) выходными днями в

неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям может быть предоставлен один день в неделю для методической работы (методический день).

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий, планами педагогического и иных советов, родительских собраний и иных мероприятий, планами внеурочной деятельности, иными локальными нормативными актами образовательной организации.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. Оплата труда за работу в выходные и праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

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

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

3.15. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.16. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск – 56 календарных дней, что связано с повышенной интенсивностью и напряженностью труда (ст. 334 ТК РФ). Продолжительность отпуска устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три календарных дня до его начала. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

3.19. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

3.21. В случае временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.22. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

лицам, которые в течение года не имели дней временной нетрудоспособности (больничных листов) по общему заболеванию, а также не имели дисциплинарных взысканий (независимо от истечения срока их действия или их снятия к моменту начала отпуска) – 3 календарных дня путем присоединения к ежегодному оплачиваемому отпуску.

3.23. Работникам Учреждения при наличии средств может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 3-х календарных дней в связи с заключением брака работником, рождением ребенка, смертью близких родственников (родителей, супругов, детей).

3.24. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого

дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

3.25. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем, на основании письменного заявления работника, поданного до ухода в отпуск.

3.26. Кроме случаев, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, работодатель дополнительно обязуется предоставлять работникам по их письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери (ст. 263 ТК РФ) – до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

в связи с регистрацией брака детей работника – до 3 календарных дней.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке с оплатой банковских услуг за счет средств работодателя.

Заработная плата выплачивается в следующие сроки: за первую половину месяца в виде аванса – 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца (окончательный расчет по итогам истекшего месяца) – 8 числа следующего месяца.

Расчетный листок высылается в электронном виде на личный e-mail сотрудника при выплате (перечислении) заработной платы за вторую половину месяца в дату окончательного расчета (8 числа следующего месяца) с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представителя (представительного органа) работников.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится 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.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.7. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющийся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

V. Социальные гарантии и льгот

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
 - при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
 - при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
 - по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
 - при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
 - при совмещении работы с обучением, а также при допуске к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (гл. 26 ТК РФ);
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
 - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
 - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. При наличии средств экономии фонда оплаты труда (средств от приносящей доходы деятельности) производить выплату материальной помощи в сумме до 5000 рублей в следующих случаях:

- в связи с похоронами близких родственников (родителей, супругов, детей) работников Учреждения на основании заявления на имя директора Учреждения и копии свидетельства о смерти;
- в связи с похоронами работников Учреждения и бывших работников, ушедших на пенсию из Учреждения, на основании заявления на имя директора Учреждения от близких родственников умерших (детей, супругов, родителей) и копии свидетельства о смерти;
- при необходимости длительного и дорогостоящего лечения на основании заявления на имя директора Учреждения и копий соответствующих документов (договоров, счетов и т.п.);
- в связи с выходом на пенсию по старости;
- в связи с несчастными случаями;
- в иных случаях при наличии уважительной причины — по решению директора Учреждения на основании соответствующего заявления.

5.2.5. При наличии средств производить выплату единовременной поощрительной выплаты в связи с юбилеем работника Учреждения (юбилейными датами считаются 50 лет, 55 лет и далее соответственно).

VI. Охрана труда и здоровья

6. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

6.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

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

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с представителем работников комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.16. Содействовать обеспечению работников оздоровительными путевками в соответствии с законодательством и нормативными правовыми актами Самарской области. Обеспечивать своевременную подачу заявлений и необходимых документов в соответствии с законодательством и нормативными правовыми актами Самарской области.

6.1.17. Выполнять иные обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные трудовым законодательством, в частности статьей 212 ТК РФ.

6.1.18. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников Учреждения.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в установленном законом размере.

6.4. Работники обязуются:

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

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

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

VII. Контроль за выполнение коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

9.1. Стороны договорились:

- совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении;
- разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения;
- представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. За неисполнение условий настоящего коллективного договора работодатель и работники несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ.

VIII. Приложения к коллективному договору

10.1. Приложение № 1 – Правила внутреннего трудового распорядка МБУ «Школа № 93»

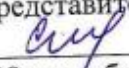
10.2. Приложение № 2 – Положение об оплате труда МБУ «Школа № 93»

10.3. Приложение № 3 – Положение об оплате труда работников структурных подразделений Центров дополнительного образования МБУ «Школа № 93»

- 10.4. Приложение № 4 – Положение о распределении средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ «Школа № 93»
- 10.5. Приложение № 5 - Перечень должностей и профессий с вредными условиями труда, при выполнении которых работникам устанавливаются компенсационные выплаты
- 10.6. Приложение № 6 – Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами
- 10.7. Приложение №7 – Соглашение по реализации мероприятий по охране труда.

От работодателя
Директор МБУ «Школа №93»
 А.Г.Родионов
«28» декабря 2020 года



От работников:
Представитель работников
 С.И.Самсонова
«28» декабря 2020 года

Приложение №1
к коллективному договору
МБУ «Школа №93»



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ «Школа №93»
Родионов А.Г.
"Приказ № 364 от «17» декабря 2020г."

«ПРИНЯТО»

Соправляющим советом школы
(протокол №1 от «15» декабря 2020г.)
Представитель Соправляющего совета
Сергейко А.А.

«УТВЕРЖДАЮ»

Собранием работников
МБУ «Школа №93»
(протокол №1 от «16» декабря 2020г.)
Представитель работников
МБУ «Школа №93»
Самсонова С.И.

«28» декабря 2020г.

От работодателя
Директор МБУ «Школа №93»
А.Г.Родионов
«28» декабря 2020 года

От работников:
Представитель работников
С.И.Самсонова
«28» декабря 2020 года

**Правила
внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
городского округа Тольятти «Школа с углубленным изучением
отдельных предметов № 93 имени ордена Ленина и ордена Трудового
Красного Знамени «Куйбышевгидростроя»**

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила разработаны и утверждены в соответствии с Трудовым кодексом РФ и имеют своей целью способствовать правильной организации работы Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа

Тольятти «Школа с углубленным изучением отдельных предметов № 93 имени ордена Ленина и ордена Трудового Красного Знамени «Куйбышевгидростроя» (далее – Школа), рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Настоящие Правила принимаются с учетом мнения представителя работников и вводятся в действие с момента утверждения директором Школы.

1.3. Срок действия Правил не ограничен.

II. Прием и увольнение работников

2.1. При приеме на работу (заключении трудового договора) работник представляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- страховое свидетельство пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иными федеральным законам не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской

Федерации, о допуске работника к трудовой деятельности — в отношении лиц из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевших судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лиц, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по реабилитирующим основаниям.

2.2. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. В случае отсутствия у лица, поступившего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.3. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.4. Работник не допускается к работе без прохождения медицинского осмотра.

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера, его заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель

2.6. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.7. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон.

2.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом.

2.9. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях, указанных в ст. ст. 81 и 336 ТК РФ.

2.10. При увольнении работника работодатель обязан:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ или иного федерального закона, послужившего основанием прекращения трудового договора.
- С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.
- По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись;
- выдать работнику в день увольнения трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника;
- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

2.11. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства.

2.12. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

III. Права и обязанности работников

3.1. Работники школы имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им 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 ТК РФ, 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 школой в предусмотренных ТК РФ, 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 ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного им в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники, кроме того, имеют право на:

- досрочное назначение страховой пенсии лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста.

3.3. Работники школы обязаны:

- Работать добросовестно, соблюдать условия трудового договора, настоящие правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, рационально использовать рабочее время, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- Систематически повышать свою профессиональную квалификацию;
- Соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности;
- 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);
- Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться индивидуальными и коллективными средствами защиты;
- Соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями школы;
- Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях;
- Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 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;
- Вести себя достойно, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и вежливыми с учащимися и их родителями;
- Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

- Выполнять конкретные функциональные обязанности, определяемые должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и иных нормативных правовых актов.

3.4. Педагогические работники школы несут ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время образовательного процесса, а также внеклассных и внешкольных мероприятий. Обо всех случаях травматизма обучающихся педагогические и иные работники школы обязаны немедленно сообщать директору школы.

3.5. Учитель не может не допускать опоздавших обучающихся до занятий.

3.6. Не допускается оставлять обучающихся в закрытых или открытых помещениях одних.

3.7. Задержка обучающихся педагогическими работниками школы после завершения рабочего времени разрешается в строго определенных случаях:

- проведение классных часов и собраний;
- проведение и подготовка внеклассных и общешкольных мероприятий;
- дополнительные занятия.

Во всех других случаях требуется согласование с директором школы (его заместителем).

IV. 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 РФ, 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 ТК РФ, иными федеральными законами;

- Принимать локальные нормативные акты;
- Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- 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 ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 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 ТК РФ, 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;
- обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, 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.

V. Ответственность сторон трудового договора

- 5.1. Стороны трудового договора несут предусмотренную законом материальную, дисциплинарную и иную ответственность за нарушение условий трудового договора.

VI. Рабочее время и время отдыха

- 6.1. Работники школы работают в режиме пятидневной рабочей недели.
- 6.2. Ежедневный рабочий день начинается в 8.00 и заканчивается в 17.00. Иные условия начала и окончания рабочего дня могут быть предусмотрены трудовым договором с работником.
- 6.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Для остальных категорий работников продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

- 6.4. Для сторожей предусматривается режим рабочей недели со скользящими выходными днями с суммированным учетом рабочего времени (учетный период - месяц). Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных трудовым законодательством РФ. Введение суммированного учета рабочего времени производится трудовым договором с конкретным работником. При составлении графиков работы работодатель учитывает мнение представителя (представительного органа) работников.
- 6.5. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.
- 6.6. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса.
- 6.7. Другая часть работы педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом школы, настоящими Правилами, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой школы;
 - время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
 - организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям;
 - периодические кратковременные дежурства в школе в период образовательного процесса;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, заведование учебным кабинетом, и др.);
 - выполнение работы по ведению документации.
- 6.8. В соответствии с графиком работы педагогические работники привлекаются к дежурству по школе. Дежурство педагогических работников начинается за 20 минут до начала учебных занятий и должно заканчиваться не позднее чем через 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.
- 6.9. При составлении графика дежурств педагогических работников учитываются сменность работы школы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. График дежурств составляется на первое и второе полугодие и утверждается директором школы.
- 6.10. При составлении расписания учебных занятий работодатель исходит из педагогической целесообразности с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников.
- 6.11. В период каникул педагогическим работникам, библиотекарю могут предоставляться один-два дня для самообразования и повышения квалификации (методические дни).
- 6.12. Перерыв для отдыха и питания по общему правилу устанавливается с 13.00 до 14.00. Иные условия могут быть предусмотрены трудовым договором с работником.
- 6.13. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи вместе с обучающимися (в школьной столовой) или в ином специально отведенном помещении.
- 6.14. Работа в выходной день оплачивается не менее чем в двойном размере:
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
 - работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день

или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ);
- оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

6.15. **Учебная нагрузка педагогических работников** на новый учебный год устанавливается локальным нормативным актом до ухода сотрудников в отпуск по согласованию с представителем работников. При этом необходимо учитывать:

- сохранение преемственности и объем учебной нагрузки;
- молодых специалистов необходимо обеспечить учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- объем учебной нагрузки у учителя должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

6.16. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться **неполная учебная нагрузка**.

Неполная учебная нагрузка может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

6.16.1. Работодатель обязан устанавливать неполную учебную нагрузку по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполная учебная нагрузка устанавливается на удобный для работника срок, но не

более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполной учебной нагрузки, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя.

6.17. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случае уменьшения количества часов по учебному плану или программам, сокращения количества классов (групп). Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.

6.18. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы, педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

6.19. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять занятия, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять учащихся с уроков;
- договариваться с другим педагогом о замене или перенесении своих уроков без ведома работодателя;
- курить в помещении и на территории школы;
- отвлекать коллег от выполнения их функциональных обязанностей.

6.20. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не входящих в их должностные обязанности;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации школы;

- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только директор школы и его заместители;
 - делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).
- 6.21. Классный руководитель своевременно согласно графику организует питание обучающихся в столовой, осуществляет контроль за поведением обучающихся в столовой, качеством и количеством пищи.
- 6.22. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить работодателя как можно раньше, а в первый день выхода на работу предоставить листок временной нетрудоспособности.
- 6.23. В соответствии со ст. 119 ТК РФ, Постановлением Правительства Самарской области от 1 февраля 2006 г. № 8 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для работников с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета», ненормированный рабочий день устанавливается работникам, занимающим следующие должности:
- *главный бухгалтер;*
 - *бухгалтер;*
 - *заместитель директора по АХР;*
 - *заведующий хозяйством.*
- 6.24. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, составляет 3 календарных дня.
- 6.25. Право на дополнительный отпуск возникает у работников независимо от продолжительности рабочего времени в условиях ненормированного рабочего дня.
- 6.26. Дополнительный отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.
- 6.27. В случае переноса либо неиспользования работниками, имеющими ненормированный рабочий день, до дня расторжения (прекращения) трудового договора дополнительного отпуска, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

6.28. Оплата дополнительного отпуска за работу в условиях ненормированного рабочего дня производится в пределах фонда оплаты труда.

VII. Поощрения за успехи в работе

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, инновационную деятельность и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии или единовременной поощрительной выплаты;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

7.2. Поощрения объявляются приказом директора, при этом сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника.

7.3. За особые заслуги в труде работники представляются к поощрениям, наградам и присвоению почетных званий с направлением соответствующих представлений в компетентные органы.

VIII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. 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.

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

8.3. До применения дисциплинарного взыскания директор должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

8.4. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.5. 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.

- 8.6. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка.
- 8.7. Приказ о дисциплинарном взыскании должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины. Приказ директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.
- 8.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Директор школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.
- 8.9. Педагогические работники школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к учащемуся, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали и нравственности, явно не соответствующие общественному положению педагога.

IX. Техника безопасности и производственная санитария

- 9.1. Каждый работник школы обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами школы, выполнять

предписания органов трудовой инспекции, представителей совместных комиссий по охране труда.

9.2. Все работники школы обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по ОТ и ТБ в порядке и в сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

9.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний работники школы должны строго выполнять общие и специальные предписания по ТБ, охране жизни и здоровья детей, действующие в школе; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных взысканий.

«ПРИНЯТО»
Управляющим советом школы
Протокол №1 от «15» декабря 2020г.)
Председатель Соуправляющего совета
Сергейко А.А.
«ПРИНЯТО»
на общем собранием работников
МБУ «Школа №93»
Протокол №1 от «16» декабря 2020г.)
Представитель работников
МБУ «Школа №93»
Самсонова С.И.
декабря 2020г.

Приложение №2
к коллективному договору
МБУ «Школа №93»



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ «Школа №93»
Родионов А.Г.
Приказ № 364 от «17» декабря 2020г.

Положение об оплате труда

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введение с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред.

20.12.2016))), в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. (с изменениями от 11 марта, 6,9 октября 2009 г., 23 июня 2010 г., 27 октября 2011 г., 21 июня, 25 сентября 2012 г., 21 марта 2013 г., 30 октября 2013 г., 22 января 2014 г., 17 февраля 2014 г.), в соответствии с приказом министра образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» (в ред. от 18.01.2012 № 4-од); Постановлением мэрии г.о. Тольятти №137-П/1 от 26.01. 2009г. (С изменениями и дополнениями от 5 июля 2011 г., 31 мая 2012 г., 7 августа, 20 ноября 2013 г.); Постановлением Правительства самарской области от 27.10.2011 г. № 684 «Об организации с 1 января 2012 года профильного обучения учащихся на уровне среднего общего образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в Самарской области» (с изменениями от 21 марта, 18 декабря 2013 г., 14 августа 2014 г.) и определяет формирование расходов по оплате труда работников учреждения.

**Фонд оплаты труда работников, обеспечивающих реализацию
общеобразовательных программ среднего (полного) общего образования
осуществляемых на основании утвержденных законом Самарской области об
областном бюджете на соответствующий финансовый год.**

Формирование фонда оплаты труда работников школы, обеспечивающих реализацию общеобразовательных программ среднего (полного) общего образования, осуществляется на основании утвержденных законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период нормативов финансирования за счет средств областного бюджета расходов на реализацию основных общеобразовательных программ общего образования в образовательных учреждениях в Самарской области (далее - норматив финансирования). Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left[\sum_{i=1}^K \left(\frac{\text{NRO}_{zi} \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + \text{ОДС} \right] + T,$$

где: NRO_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в

сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

N_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

ODC - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных учреждений и образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия);

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

базового фонда в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников.

В состав базовой части включаются:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

- фонд оплаты труда персонала;

- специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% в 1-9х классах включая адаптированное обучение; 33,29% в 10х -11 классах ; 6,55% обучение на дому от базовой части фонда оплаты труда.

стимулирующего фонда в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников.

Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ

начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения:

По нормативу затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта (далее - ФГОС) по очной форме обучения для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги на одного обучающегося:

.В первых классах:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 55,17% от базовой части фонда оплаты труда;
- фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 23,02% базовой части фонда оплаты труда, специальный фонд оплаты труда в размере 21,81% от базовой части фонда оплаты труда.

Во вторых - четвертых классах:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 55,39% от базовой части фонда оплаты труда;
- фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 22,80% базовой части фонда оплаты труда, специальный фонд оплаты труда в размере 21,81% от базовой части фонда оплаты труда.

По нормативу затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ, основного общего образования, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение) на основе федерального государственного образовательного стандарта (далее - ФГОС) по очной форме обучения для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги на одного обучающегося:

В пятых классах:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,96% от базовой части фонда оплаты труда;
- фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,23% базовой части фонда оплаты труда, специальный фонд оплаты труда в размере 21,81% от базовой части фонда оплаты труда.

В шестых классах:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,95% от базовой части фонда оплаты труда;
- фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,24% базовой части фонда оплаты труда, специальный фонд оплаты труда в размере 21,81% от базовой части фонда оплаты труда.

В седьмых классах:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,94% от базовой части фонда оплаты труда;
- фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,25% базовой части фонда оплаты труда, специальный фонд оплаты труда в размере 21,81% от базовой части фонда оплаты труда.

В восьмых –девятых классах:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,95% от базовой части фонда оплаты труда;
- фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,24% базовой части фонда оплаты труда, специальный фонд оплаты труда в размере 21,81% от базовой части фонда оплаты труда.

По нормативу затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ основного, среднего общего образования, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение) на основе федерального государственного образовательного стандарта (далее - ФГОС) по очной форме обучения для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги на одного обучающегося:

В десятых - одиннадцатых классах:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 46,15% от базовой части фонда оплаты труда;
- фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 20,56% базовой части фонда оплаты труда, специальный фонд оплаты труда в размере 33,29% от базовой части фонда оплаты труда.

По нормативу затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации **адаптированных основных общеобразовательных программ** основного общего образования по очной форме обучения, реализующих программы на основе **ГОС** для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги на одного обучающегося:

В пятых – девярых классах

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 58,23 % от базовой части фонда оплаты труда;
- фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 19,96% базовой части фонда оплаты труда, специальный фонд оплаты труда в размере 21,81% от базовой части фонда оплаты труда.

По нормативу затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации **адаптированных основных общеобразовательных программ** основного общего образования по очной форме обучения, реализующих программы на основе **ФГОС** для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги на одного обучающегося:

В первых – четвертых классах

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 55,11 % от базовой части фонда оплаты труда;
- фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 23,08% базовой части фонда оплаты труда, специальный фонд оплаты труда в размере 21,81% от базовой части фонда оплаты труда.

В пятых – девярых классах

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 60,39 % от базовой части фонда оплаты труда;
- фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 17,80% базовой части фонда оплаты труда, специальный фонд оплаты труда в размере 21,81% от базовой части фонда оплаты труда.

По нормативу затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего образования, в форме **семейного образования** по очной форме обучения для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги на одного обучающегося:

В первых- четвертых классах

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 100 % от базовой части фонда оплаты труда;
- фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 0% базовой части фонда оплаты труда.

В пятых-девярых классах

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 100 % от базовой части фонда оплаты труда;

- фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 0% базовой части фонда оплаты труда.

По нормативу затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ, основного общего образования, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей(профильное обучение) **на дому** на основе федерального государственного образовательного стандарта (далее - **ФГОС**) по очной форме обучения для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги на одного обучающегося:

В пятых-девятых классах

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 93,45 % от базовой части фонда оплаты труда;

- фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 0 % базовой части фонда оплаты труда, специальный фонд оплаты труда в размере 6,55% от базовой части фонда оплаты труда.

По нормативу затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации общеобразовательных программ, среднего общего образования, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей(профильное обучение) **на дому** на основе государственного образовательного стандарта (далее - **ГОС**) по очной форме обучения для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги на одного обучающегося:

В десятых - одиннадцатых классах

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 93,45 % от базовой части фонда оплаты труда;

- фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 0 % базовой части фонда оплаты труда, специальный фонд оплаты труда в размере 6,55% от базовой части фонда оплаты труда.

специальный фонд оплаты труда в размере **21,81%** от базового фонда, который включает:

доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

Доплаты за методическую литературу педагогам (по приказу директора).

Доплаты педагогическим работникам за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников, а именно:

- доплаты за проверку тетрадей в % отношении от учебной нагрузки по предмету в соответствии с тарификацией: русский язык - 21%; математика - 10%; начальные классы - 10%;
- доплаты за классное руководство и работу с родителями;
- выплаты, определяющие повышающий коэффициент для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- доплаты за консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам в соответствии с учебным планом (технология, ИиИКТ, иностранный язык);
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

стимулирующего фонда в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику общеобразовательного учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании п. 4 данного Положения.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя общеобразовательного учреждения, определяются «Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ «Школы № 93», разработанным на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

Надбавки и доплаты устанавливаются на основании приказа директора школы.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

Директор школы формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

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

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

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

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

Кпр - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

1 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

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

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

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

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

следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

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

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учащимися школы, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям; с учащимися, получающими образование в форме экстерната.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учащимися школы, рассчитывается для:

начального общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 2-х классах, 3-х и 4-х классах;

основного общего образования;

среднего (полного) общего образования.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед.}} \times \text{УД}}{|\sum a_i b_i| \times 365},$$

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

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

$|\sum a_i b_i|$ - сумма ученико-часов в соответствии с учебным планом;

a_i - количество учащихся в классе;

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

i - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ..., 11-й классы;

УД - количество дней в учебном году 245 дней;

365 - количество дней в году.

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

$$З_{\text{Пр}} = З_{\text{Пср}} \times K_{\text{р}} \times K_{\text{кв}} \times K_{\text{зн}} + C_{\text{р}},$$

где:

$З_{\text{Пр}}$ - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

$З_{\text{Пср}}$ - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

$K_{\text{р}}$ - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

Зарботная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера школы устанавливается директором школы в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

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

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

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

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

1-я группа – до 1,5;

2-я группа – до 1,3;

3-я группа – до 1,1;

4-я группа – до 1,0;

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

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

1 – для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

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

В декабре 2020 года и январе 2021 года заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области, созданного в соответствии с [постановлением](#) Правительства Самарской области от 12.10.2011 N 576 "О создании государственных бюджетных общеобразовательных учреждений Самарской области и установлении отдельных расходных обязательств Самарской области", устанавливается приказом министерства образования и науки Самарской области и рассчитывается в соответствии с [пунктами 6, 7](#) настоящей Методики исходя из сложившейся за октябрь 2019 года средней заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в расположенных на территории Самарской области муниципальных общеобразовательных учреждениях.

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

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

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

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

работниками общеобразовательного учреждения.

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

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Фонд экономии

В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения по различным причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам учреждения:

№ п/п	Категория работника	Вид надбавки
1.	Все категории работников	<ul style="list-style-type: none"> - отдельную отлично выполненную работу; - выполнение дополнительного объема работы, не входящей в круг должностных обязанностей (ремонт кабинетов, экономное отношение к тепло-, энерго- водоресурсам, сохранность школьного имущества, зданий и оборудования, привлечение внебюджетных средств, привлечение родителей к управлению школой, ремонтным работам, котировки, персонифицированный учет и т.д.); - за проявление творческой инициативы, ответственного отношения к профессиональному долгу; - за добросовестное выполнение правил внутреннего распорядка и качественное исполнение трудовых обязанностей.
2.	Педагоги	<ul style="list-style-type: none"> - за высокие достижения учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах творческой и интеллектуальной направленности; - за активное участие в районных и городских мероприятиях.
3.	Методисты	<ul style="list-style-type: none"> - за организацию работы с программным комплексом АСУ; - за использование прогрессивных методов планирования и прогнозирования.
4.	Бухгалтер	<ul style="list-style-type: none"> - за работу по новой системе оплаты труда; - за работу с электронными базами данных.

Средства ФЭ направляются на осуществление выплат стимулирующего характера, премирование и материальную помощь работникам общеобразовательного учреждения на основании приказа директора, изданного в соответствии с представлением руководителя МО, кафедры, заместителя директора и, по согласованию с представителем трудового коллектива. Материальная помощь работникам выплачивается на основании внутреннего локального акта - Положения о материальной помощи.

За счет фонда экономии производится расчет заработной платы сотрудников вновь принятых и вышедших, из отпуска по уходу за ребенком на работу в период с 01.06. по 31.08. производится по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} * 25 * 18 * 4,2 * \text{Ккв}$$

Где

Сч - средняя расчетная единица за 1 час в среднем звене

25 - средняя численность детей в классе

18 - число часов на ставку в среднем звене

4,2 - среднее количество недель в месяц

Ккв - коэффициент квалификации педагогического работника

Оплата производится из фонда экономии заработной платы.

Неиспользованные средства, сэкономленные по фонду заработной платы, направляются на премии работникам, достигшим наивысших результатов в работе. Предложения о дополнительном, персональном премировании из бюджетных средств, рассматриваются по согласованию с представителем трудового коллектива. По итогам рассмотрения издается приказ.

Порядок выплаты материальной помощи

За счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда, работникам учреждения дополнительного образования может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

в других случаях (в связи с уходом на пенсию по старости, при рождении ребенка, к отпуску на оздоровление (один раз в год) и др.).

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

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом муниципального образовательного учреждения, принимаемым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Фонд оплаты труда классных руководителей МБУ Школа №93» из областного бюджета

Фонд оплаты труда работников МБУ Школа № 93 из областного бюджета формируется на основании постановления правительства РФ от 30 декабря 2005 г № 854 (на 1 сентября и на 1 января каждого года)

Фонд оплаты труда работников МБУ Школа № 93 из областного бюджета направлен на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования.

Размер вознаграждения, предоставляемого каждому классному руководителю, определяется в пределах сумм, утвержденных законом из расчета 2015 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью не менее 25 человек.

Для классов с наполняемостью меньше установленной наполняемости расчет размера вознаграждения осуществляется с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

Заработная плата педагогических работников из базовой части ФОТ устанавливается исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в полном размере при условии догрузки их установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих условиях: учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной по тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка равна или выше установленной нормы заработной платы;

- заработная плата в соответствии с нормой, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы заработной платы и если невозможно догрузить педагогической работой;
- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы по письменному согласию работника и если невозможно догрузить педагогической работой.

Об изменении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда, и о догрузке педагогической работой работники должны быть извещены в письменном виде не позднее, чем за два месяца.

Преподавательская работа руководящих и других работников без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренным выполняемой преподавательской работой.

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

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

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

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

Верхнего предела учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям, не устанавливается. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

Порядок исчисления заработной платы

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (8 и 23 число каждого месяца).

Срок действия настоящего Положения: с 01.01.2021года.

Приложение №3
к коллективному договору
МБУ «Школа №93»

ПРИНЯТО»
Собором управляющим советом школы
Школа №1 от «15» декабря 2020г.)
Председатель Соуправляющего совета
Сергейко А.А.
ПАСОВАНО»
Собранием работников
Школа №93»
Школа №1 от «16» декабря 2020г.)
Представитель работников
Школа №93»
Самсонова С.И.
декабря 2020г.



С УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ «Школа №93»
Родионов А.Г.
Приказ № 364 от «17» декабря 2020г.

Положение об оплате труда работников структурных подразделений Центров дополнительного образования

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № в городского округа Тольятти, реализующего дополнительные программы образования (далее – структурное подразделение дополнительного образования).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Мэра городского округа Тольятти от 26 января 2009 г. N 137-п/1 "О переходе в 2009 году на новую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений различных типов, реализующих дополнительные общеобразовательные программы и программы профессиональной подготовки, и муниципальных образовательных учреждений, обеспечивающих

предоставление услуг в сфере образования, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Тольятти" (С изменениями и дополнениями от 5 июля 2011 г., 31 мая 2012 г., 7 августа, 20 ноября 2013 г.), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.10.2006 г. N 06-1479 "Методические рекомендации".

1.3. Заработная плата работника структурного подразделения дополнительного образования, представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Минимальные должностные оклады (оклады) работников структурного подразделения дополнительного образования устанавливаются главой администрации городского округа Тольятти в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих и квалификационными уровнями.

1.5. Размеры и сроки увеличения минимальных должностных окладов (окладов) работников структурного подразделения дополнительного образования устанавливаются мэром городского округа Тольятти.

1.6. К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации.

1.7. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за качество образования;
выплаты за создание условий для сохранения здоровья обучающихся;
выплаты за применение инновационных педагогических технологий;
прочие надбавки и доплаты, премии и иные поощрительные выплаты.

Показатели и размеры стимулирующих выплат определяются Положением о распределении средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ «Школа № 93»

1.8. Работникам структурного подразделения дополнительного образования может быть выплачена материальная помощь.

1.9. Установление заработной платы работников структурного подразделения дополнительного образования, порядка и размеров их премирования, относится к компетенции образовательного учреждения, которое должно обеспечить минимальный размер оплаты труда не ниже установленного на федеральном уровне.

II. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования осуществляется в соответствии с нормативами финансирования структурного подразделения дополнительного образования.

2.2. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования включает в себя заработную плату административно-управленческого и обслуживающего персонала и заработную плату специалистов.

2.3. Фонд оплаты труда в соответствии с нормативом финансирования структурного подразделения дополнительного образования состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования определяется по формуле:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТн} \times \text{Дб},$$

где БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования.

ФОТн - фонд оплаты труда в соответствии с нормативами финансирования, утвержденными на соответствующий финансовый год;

Дб - доля базовой части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования в размере 90%.

2.5. В базовую часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования, включается оплата труда исходя из должностных окладов и компенсационных выплат, устанавливаемых трудовым законодательством.

2.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования определяется по формуле:

$$СЧф = ФОТн \times Дс,$$

где СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования.

ФОТн - фонд оплаты труда в соответствии с нормативами финансирования, утвержденными на соответствующий финансовый год;

Дс - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования в размере 25 %.

III. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКА СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

3.1. Заработная плата работника, за исключением педагога дополнительного образования,

$$ЗПр = ДОр + КВр + СВр$$

где ЗПр - заработная плата работника учреждения дополнительного образования за исключением педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя, учителя, преподавателя;

ДОр - должностной оклад (оклад) работника учреждения дополнительного образования - заработная плата работника данного учреждения в соответствии с его профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

КВр - доплаты и надбавки компенсационного характера, устанавливаемые трудовым законодательством;

СВр - стимулирующие выплаты работнику;

3.2. Расчет заработной платы педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя, учителя, преподавателя производится исходя из недельной педагогической нагрузки по формуле:

$$ЗПптдо = (ДОптдо + КВптдо) : 18 \times N + СВптдо$$

где ЗПптдо – заработная плата педагога дополнительного образования, учителя, преподавателя;

ДОптдо - оклад педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя, учителя, преподавателя без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

КВПтдо - доплаты и надбавки компенсационного характера, устанавливаемые трудовым законодательством;

18 - норма часов педагогической нагрузки в неделю в соответствии с должностным окладом в структурном подразделении дополнительного образования;

N - фактическая недельная нагрузка педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя, учителя, преподавателя;

СВПтдо – стимулирующие выплаты педагога дополнительного образования учителя, преподавателя.

3.3. Минимальные должностные оклады (оклады) работников структурного подразделения дополнительного образования устанавливаются постановлением мэра городского округа Тольятти в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

3.4. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и коллективным договором:

3.4.1. Пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем, в размере фактически сложившихся расходов.

3.4.2. Доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) отдельным работникам в размере:

за работу во вредных условиях труда - в размере 10-12% от часовой тарифной ставки в зависимости от наличия вредных производственных факторов;

за работу в ночное время (работникам сторожевой охраны) в размере 35% от месячной тарифной ставки за счет ФОТ;

за расширение зоны обслуживания, интенсивность труда;

за совмещение профессий в соответствии с размером оплаты, определенной штатным расписанием.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются:

работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего

работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон трудового договора и максимальными размерами не ограничиваются.

3.4.3. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной почасовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы.

3.4.5. Оплата ученического отпуска.

3.4.6. Компенсации за неиспользованный отпуск в размере фактически сложившихся расходов.

3.4.7. Доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников:

№ п/п	Вид доплат	Размер надбавок	На период
1.	За организацию и проведение	По	По

	работы по повышению качества воспитания и развитию системы дополнительного образования как средства поддержки базового.	соглашению сторон	полугодиям
2.	За проведение предпрофильной подготовки	По соглашению сторон	По полугодиям
3.	За проведение проектной деятельности	По соглашению сторон	По полугодиям
4.	За качественную организацию работы по выполнению учащимися требований государственных стандартов по образовательным областям (руководители МО)	По соглашению сторон	По полугодиям
5.	За работу по апробации различных технологий	По соглашению сторон	По полугодиям
6.	За инновационную работу по предмету	По соглашению сторон	По полугодиям
7.	За работу по активному внедрению в учебно-воспитательный процесс информационных технологий и использованию медиаресурсов	По соглашению сторон	По полугодиям
8.	За работу по привлечению внимания общественности к вопросам повышения качества образования и ведение соответствующей документации	По соглашению сторон	По полугодиям
9.	За формирование сведений для открытия лицевых счетов карт сбербанка вновь принятых педагогов	По соглашению сторон	По полугодиям

	дополнительного образования		
--	-----------------------------	--	--

3.5. Стимулирующие выплаты работнику устанавливаются Положением о распределении средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ «Школа №93» в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

3.6. В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения по различным причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам учреждения:

№ п/п	Категория работника	Вид надбавки
1.	Все категории работников	<ul style="list-style-type: none"> - отдельную отлично выполненную работу; - выполнение дополнительного объема работы, не входящей в круг должностных обязанностей (ремонт кабинетов, экономное отношение к тепло-, энерго-водоресурсам, сохранность школьного имущества, зданий и оборудования, привлечение внебюджетных средств, привлечение родителей к управлению школой, ремонтным работам, котировки, персонафицированный учет и т.д.); - за проявление творческой инициативы, ответственного отношения к профессиональному долгу; - за добросовестное выполнение правил внутреннего распорядка и качественное исполнение трудовых обязанностей.
2.	Педагоги	<ul style="list-style-type: none"> - за высокие достижения учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах творческой и интеллектуальной направленности; - за активное участие в районных и городских мероприятиях.
3.	Методисты	<ul style="list-style-type: none"> - за организацию работы с программным комплексом АСУ;

		- за использование прогрессивных методов планирования и прогнозирования.
4.	Бухгалтер	- за работу по новой системе оплаты труда; - за работу с электронными базами данных.

IV. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4.1. За счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда, работникам учреждения дополнительного образования может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

в других случаях (в связи с уходом на пенсию по старости, при рождении ребенка, к отпуску на оздоровление (один раз в год) и др.).

4.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам структурного подразделения дополнительного образования материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

4.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем структурного подразделения дополнительного образования в соответствии с локальным нормативным актом муниципального образовательного учреждения, принимаемым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Приложение №4
к коллективному договору
МБУ «Школа №93»

«ПРИНЯТО»
Управляющим советом школы
(протокол №1 от «15» декабря 2020г.)
Председатель Соуправляющего совета
Сергейко А.А.

«СОГЛАСОВАНО»
общим собранием работников
МБУ «Школа №93»
(протокол №1 от «16» декабря 2020г.)
Представитель работников
МБУ «Школа №93»
Самсонова С.И.
17 декабря 2020г.



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ «Школа №93»
Родионов А.Г.
Приказ № 364 от «17» декабря 2020г.

Положение
о распределении средств стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
МБУ «Школа № 93»

1. Общие положения

Данное положение разработано в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 N 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» и изменениями в данный приказ в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 №382\1-од в целях совершенствования механизма распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

- 1.1. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.
- 1.2. Положение о распределении стимулирующих выплат, разрабатывается учреждением и согласовывается с представителем работников МБУ «Школа № 93» и Соуправляющим советом школы и утверждается Приказом директора школы.
- 1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда по показателям, связанным с результативностью труда. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 1.4. Пропорции распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения:
 - 25-40% стимулирующего фонда прочим работникам;
 - 60-75 % педагогическим работникам.
- 1.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.
- 1.6. Оценка результативности и качества работников МБУ «Школа № 93» в соответствии с "Критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБУ «Школа № 93» производится ежемесячно на основании самоанализа работников, представлений руководителей методических объединений, структурных подразделений, кураторов параллелей и администрации школы.
- 1.7. Сводный реестр показателей утверждается ежемесячно на заседании совета по распределению стимулирующей части ФОТ и согласуется с доверенным представителем соуправляющего совета.
- 1.8. Состав совета по распределению стимулирующей части ФОТ утверждается приказом директора сроком на 1 учебный год.
- 1.9. В соответствии с «Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», утвержденным приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 N 29-од, условиями для назначения стимулирующих выплат являются:
 - стаж работы *в данной школе* не менее 4 месяцев;
 - отсутствие случаев травматизма на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.
- 1.10. Стимулирующие выплаты по показателям результативности экспериментальной деятельности (внедрение ФГОС) и профильного обучения в 10-11 классах производятся без учета стажа работы в данной школе.

2. Показатели и размеры стимулирующих выплат

2.1. Показателями для выплат работникам являются результаты деятельности, результаты внешней экспертизы качества деятельности, результативное выполнение обязанностей, направленных на повышение эффективности образовательных услуг, за рамками должностного функционала.

2.2. Показателями для разовых выплат работникам являются:

2.2.1 результативность и качество работы (эффективность труда) работников определяются в соответствии с "Критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБУ «Школа № 93 (приложение №1);

2.2.2 критерии эффективности работы заместителей директора выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных учреждений и включают:

- Эффективность процесса обучения (результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся; результативность ЕГЭ и ГИА; результаты внешней экспертизы внедрения ФГОС – 4 класс; отсутствие неуспевающих в курируемой параллели; результативность участия обучающихся в олимпиадах, конференциях, интеллектуальных конкурсах различного уровня; соответствие профилю обучения поступление выпускников 11 классов);
- Эффективность воспитательной работы (эффективность работы с категорией «группы риска»; результативность деятельности органов ученического самоуправления; результативность участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.д. различного уровня; эффективность организации проектной деятельности обучающихся и КТД;);
- Эффективность использования современных образовательных технологий (распространение и внедрение передового педагогического опыта на уровне школы, образовательного округа, региона; наличие публикаций по распространению опыта; наличие достижений педагогов по внедрению современных образовательных технологий);

- Эффективность обеспечения доступности качественного образования (эффективность организации обучения по индивидуальному учебному плану на старшей ступени образования; эффективность организации предпрофильной подготовки; эффективность реализации и разнообразие программ внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС);
- Эффективность управленческой деятельности (наличие и эффективность реализации программ развития в классных коллективах; эффективность реализации договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями в соответствии с курируемым направлением; эффективность организации деятельности в режиме ресурсной площадки, творческой экспериментальной группы);
- Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса (эффективность организации горячего питания, доля внебюджетных средств, направленных на укрепление здоровья участников образовательного процесса; эффективность внеурочной и внеклассной деятельности в рамках спортивно – оздоровительного направления; отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников; отсутствие травматизма среди обучающихся и сотрудников);
- Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения (наличие не менее чем у 50% педагогических работников первой или высшей квалификационной категории; обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов; результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства; доля обучающихся, обеспеченных учебниками из школьного фонда; отсутствие необоснованной кредиторской задолженности на конец отчетного периода; отсутствие обоснованных замечаний по итогам ревизий и проверок.

2.3. Размер выплат работникам и период, на который устанавливаются стимулирующие выплаты, утверждается приказом директора школы по согласованию с соуправляющим советом.

2.4. Размер периодических и разовых выплат работникам определяется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с ""Критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБУ «Школа № 93», критериями, указанными в пп 2.2.2. настоящего Положения.

2.5. Денежный вес балла по каждому критерию, установленному в баллах в соответствии с «Критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБУ «Школа № 93» определяется в размере до 350 рублей за один балл, но не может быть менее 200 рублей за один балл.

2.6. Размер стимулирующих выплат каждого работника на текущий период по критериям, установленным в баллах, устанавливается в зависимости от суммы баллов каждого работника по критерию и денежного веса балла по каждому критерию.

2.7. Размер стимулирующих выплат по критериям не имеющих бальную оценку и критериям, указанным в пп. 2.2.2. настоящего Положения, устанавливается либо в процентном отношении к окладу работника либо в суммовом выражении.

2.8. Возможность снижения или отмены разовых стимулирующих выплат:

2.8.1. Решение о снижении или отмене разовых стимулирующих выплат принимается на заседании совета по распределению стимулирующей части ФОТ в присутствии работника и руководителя кафедры или методического объединения; на основании решения совета издается приказ по школе.

2.9. Показатели для отмены разовых 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 - отмена стимулирующих выплат сроком на один месяц;
- наличие дисциплинарных взысканий: (замечание – отмена стимулирующих выплат сроком на 1 месяц; выговор – отмена стимулирующих выплат сроком на 3 месяца);

2.10. Показатели для снижения разовых стимулирующих выплат:

2.10.1. Ненадлежащее исполнение функциональных обязанностей – снижение стимулирующих выплат на 30%; обоснованием к снижению стимулирующих выплат являются аналитические справки, приказы с указанием конкретных замечаний в адрес работника

2.11. Сроки предоставления информации:

2.11.1. Самоанализ деятельности работника представляется не позднее 20 числа каждого месяца;

2.11.2. Сводный анализ методического объединения предоставляется ответственному лицу и для согласования с представителем соуправляющего совета не позднее 21 числа каждого месяца;

2.11.3. Приказ директора школы о размерах стимулирующих выплат издается не позднее 30 числа каждого месяца;

2.12. Аналитическая информация директора школы о показателях деятельности работников рассматривается на заседании управляющего совета два раза в год.

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) работников МБУ «Школа № 93»**

№ п/п	Наименование показателей	Основания и порядок установления, период действия на который могут быть установлены стимулирующие выплаты, размер стимулирующих выплат
Позитивные результаты образовательной деятельности		
1	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению (качество знаний). <u>ежемесячно</u>	<p>1. <u>Процент качества знаний выше 61%</u> - предметы 1 группы = 1 балл;</p> <p>2. <u>Процент качества знаний выше 80%</u> - предметы 2 группы = 1 балл;</p> <p>Стимулирующие выплаты по данному показателю</p> <ul style="list-style-type: none"> • в течение первой четверти осуществляются на основании итоговых показателей за 2019 – 2020 учебный год. • В течение 2 ,3, 4 четверти – на основании показателей по итогам учебных четвертей
2	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам независимой итоговой аттестации. <u>один раз (сентябрь)</u>	<p><u>1. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации</u> (или их доля не ниже среднего значения по муниципалитету):</p> <p>-1 балл</p> <p>(при выборе предмета от 1 до 5 учащихся);</p> <p>- 2 балла</p> <p>(при выборе предмета от 6 до 20 учащихся);</p> <p>- 3 балла</p> <p>(при выборе предмета от 21 до 40 учащихся);</p> <p>- 4 балла</p> <p>(при выборе предмета от 41 до 60 учащихся);</p> <p>- 5 баллов</p> <p>(при выборе предмета от 61 и более учащихся)</p> <p><u>2. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации</u> (или их доля не ниже среднего значения по муниципалитету):</p> <p>- 1 балл</p> <p>(при выборе предмета от 1 до 5 учащихся);</p> <p>- 2 балла</p> <p>(при выборе предмета от 6 до 20 учащихся);</p> <p>- 3 балла</p> <p>(при выборе предмета от 21 и более учащихся);</p> <p>- 4 балла</p> <p>(при выборе предмета от 41 до 60 учащихся);</p> <p>- 5 баллов</p> <p>(при выборе предмета от 61 и более учащихся)</p>

2.1	<p>Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам независимой итоговой аттестации (для обязательных предметов)</p> <p><u>один раз (сентябрь)</u></p>	<p><u>1.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации</u> (или их доля не ниже среднего значения по муниципалитету): 3 балла (1 класс по русскому языку и математике/за 25 и более обучающихся)</p> <p><u>2.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации</u> (или их доля не ниже среднего значения по муниципалитету): 3 балла (1 класс по русскому языку и математике/за 25 и более обучающихся)</p>
3	<p>Результаты независимой оценки качества обучения (на основе внешних измерений). (МКР,РКР,ВПР) <u>(разово по факту)</u></p>	<p><u>1.Отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты по предмету</u> 3 балла (за каждый класс, за отдельный).</p> <p><u>2.Позитивная динамика в результатах обучающихся</u> 1 балл (при повторном проведении ВПР в течение ОДНОГО учебного года)</p> <p><u>3.Результативность по итогам всероссийской проверочной работы (при условии 100% успеваемости):</u> -100% качество знаний учащихся по предмету –5 баллов -качество знаний учащихся по предмету выше среднего показателя по городу на 10% – 4 баллов -качество знаний учащихся по предмету выше среднего показателя по городу на 5% – 3 балла</p> <p><u>4.Организация и проведение внешней экспертизы</u> внесение результатов в унифицированную форму МСОКО - 1 балл (каждый класс, отдельный предмет для начальной школы) - организатор (в не рабочее время) – 1 балл - первичная обработка результатов выполненных работ – 2 балла (каждый класс, отдельный предмет для начальной школы) -первичная обработка результатов выполненных работ – 3 балла (русский язык 5-11 класс)</p>
4	<p>Результативность образовательной деятельности по итогам внешней экспертизы: ЕГЭ и ОГЭ</p>	<p><u>1.Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ:</u> -100 баллов – 3 000 рублей за каждого ученика (при условии достижения среднего показателя по</p>

		<p><i>предмету одного учителя не ниже, чем на 10% среднего показателя по предмету в городе – ежемесячные выплаты в течение года)</i></p> <p><u>2.Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ</u></p> <p><i>(при условии достижения среднего показателя по предмету одного учителя не ниже, чем на 10% среднего показателя по предмету в городе – ежемесячные выплаты в течение года):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 90-99- по 3 балла за каждого ученика, - от 80 до 89 – по 2 балла за каждого ученика, - от 70 до 79 – по 1 баллу (за каждого учащегося, обучающегося на базовом уровне, а сдававшим на профильном уровне). <p><u>3.Наличие выпускников по математике (базовый уровень), получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ наивысший балл (100% выполнение)</u></p> <p><i>(при условии достижения среднего показателя по предмету одного учителя не ниже, чем на 10% среднего показателя по предмету в городе – ежемесячные выплаты в течение года):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 балла за каждого ученика. <p><u>4.Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ОГЭ</u></p> <p><i>(при условии достижения среднего показателя по предмету одного учителя среднего показателя по предмету в городе, ежемесячные выплаты в течение года):</i></p> <p>100% выполнения - 3 балла за каждого ученика; 95-99% = 2 балла за каждого ученика 80-95% = 1 балл за каждого ученика</p>
5	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	<p><u>1.Конкурсы профессионального мастерства:</u></p> <p>«Учитель года», «Молодой учитель», «Лучший учитель ДО», «Лучший учитель по предмету», «Фестиваль педагогического мастерства», «Классный руководитель», «Наставник» и др.</p> <p>(в течение учебного года):</p> <ul style="list-style-type: none"> -участие на городском уровне (за каждое конкурсное испытание)- 5 баллов. -Диплом участника на городском уровне – 3 000 руб. -Диплом лауреата на городском уровне – 5 000 руб. -Диплом победителя на городском уровне – 10 000 руб. -Диплом участника на региональном уровне – 5 000 руб.

		<p>-Диплом лауреата на региональном уровне – 10 000 руб. -Диплом победителя на региональном уровне – 15 000 руб. <i>(ежемесячно лауреаты и победители по 1 000 рублей в течение всего периода работы в ОО)</i> <u>2. Городской конкурс «Педагогические высоты» (спортивные состязания коллективов школ города):</u> победитель – 4 балла (по каждому виду), призер – 3 балла участие – 2 балла Победа в итоговом зачете для учителей физкультуры (суммарно в конце года): 1 место – 5 000 рублей 2,3 место – 3 000 рублей <u>3. Сдача норм ГТО педагогическими работниками:</u> золотой значок – 3 000 рублей серебряный – 2 000 рублей</p>
6	<p>Выступления на конференциях, форумах, семинарах; открытые уроки и т.п. (в зависимости от уровня). <u>по факту разово</u></p>	<p><u>Трансляция передового педагогического опыта (подтверждающий документ)</u> (конференция, педагогический совет, семинар, общешкольное родительское собрание, открытый урок): -школьный уровень– 4 балла. -городской уровень – 5 баллов. -региональный уровень – 6 балла. -всероссийский и выше уровень – 7 баллов.</p>
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся		
1	<p>Участие учащихся в очных олимпиадах <u>по предмету</u> (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных <u>на бесплатной основе</u></p>	<p><u>1. Призовые места и поощрения у обучающихся в олимпиадах по предмету (Всероссийская олимпиада школьников, ВорлдСкиллс):</u> -на школьном этапе (учитываются показатели обучающихся, вышедших на городской этап) – 2 балла; -на городском этапе: победители - 5 баллов, призёры - 4 балла за каждого ученика <u>(выплаты производятся в течение учебного года с декабря по май);</u> -на региональном уровне и выше: победители – 4000 рублей призёры - 3000 рублей (выплаты производятся <u>по факту разово</u>) <u>2. Подготовка КИМов для проведения школьного, окружного этапа ВОШ</u> – 3 балла <u>3. Организация и проведение процедуры олимпиады (ответственный организатор за</u></p>

		<p><u>проведение школьного этапа олимпиады):</u> школьный уровень – 2 балла (за каждые 15 человек) городской уровень -3 балла (аудитория) регион – 3 балла (сопровождение в г.Самара – 1 день)</p> <p><u>4. Проверка олимпиадных работ:</u> школа – 2 балла (за каждые 15 работ) по литературе – 2 балла за каждые 5 работ город, регион - 5 баллов</p> <p><u>5.Организация участия школьников в олимпиадах различного уровня, в том числе дистанционных, организованных на бесплатной основе:</u> (заполнение и подача заявки, информирование, организация присутствия на олимпиаде): очный тур – 2 балла за каждые 15 человек, до 15 участников – 1 балл, дистанционный тур в ОО (от 10 чел) –1 балл</p> <p><u>6.Результативность участия в олимпиадах центров творческого и гуманитарного образования, олимпиад ВУЗов, не включенных в федеральный Перечень МП РФ (на уровне города, региона, России):</u> 1место – 3 балла, 2место – 2 балла, 3место - 1 балла за каждого ученика,</p> <p><u>7. Результативность участия обучающихся в первом (дистанционном) туре олимпиад, включенных в Перечень всероссийских олимпиад МП РФ:</u> Финалист с переходом в очный тур - 1 балл за каждого ученика</p> <p><u>8. Результативность участия обучающихся в заключительном туре олимпиад, включенных в Перечень всероссийских олимпиад МП РФ:</u> победители – 4 000 рублей, призёры – 3 000 рублей (выплаты производятся в течение года)</p> <p><u>9. Индивидуальные консультации</u> при подготовке к олимпиадам оплачиваются исходя из средней стоимости одного часа каждого педагога в соответствии с внесёнными в бумажный журнал данными.</p>
2	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных <u>на бесплатной основе</u>	<p><u>1. Призовые места и поощрения учащихся в научно-исследовательских конференциях</u> (в зачет принимается работа, индивидуальная или коллективная, подготовленная под непосредственным руководством педагога) -1 место – 5 000 рублей (в течение 6 месяцев) -2место – 4 000 рублей (в течение 6 месяцев) -3место – 3 000 рублей (в течение 6 месяцев)</p>


		<p>-поощрение, номинация – 2 000 рублей (в течение 6 месяцев)</p> <p><u>2.Для руководителей научно-исследовательского предметного проекта</u> («Взлет», «Шаг в будущее», «Первые шаги в науку», «Я-исследователь», «Высший пилотаж»), осуществляющих подготовку работ на конкурс:</p> <p><u>3.Индивидуальные консультации</u> при подготовке к олимпиадам оплачиваются исходя из средней стоимости одного часа каждого педагога в соответствии с внесёнными в бумажный журнал данными.</p> <p><u>4.Призовые места в школьном конкурсе «Золотой проект»:</u></p> <p>-социально-значимый проект – 2 балла -профориентационный проект – 2 балла -экологический проект – 2 балла -научно-исследовательская работа – 4 балла</p> <p><u>5.При повторном представлении данной работы на конкурсах различных уровней</u></p> <p>-на городском уровне: 1,2,3 место -2 балла поощрение –1 балл</p> <p>-на областном уровне и выше: 1,2,3 место-3 балла поощрение – 2 балла</p> <p><u>6.Участие обучающихся в дистанционных конференциях различного уровня</u> при наличии диплома, сертификата, подтверждающего результативность - 2 балла</p>
3	<p>Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, форумах (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных <u>на бесплатной основе.</u></p>	<p><u>1.Призовые места и поощрения учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях по плану Департамента образования города</u> (в зачет принимается работа, индивидуальная или коллективная, подготовленная под непосредственным руководством педагога)</p> <p>-на городском уровне: 1место - 5 баллов 2 место - 4 балла 3 место-2балла поощрение – 2 балл участие – 1 балл</p> <p>-на областном уровне и выше: 1место - 6 баллов 2 место - 5 балла 3 место - 3балла поощрение – 2 балл участие – 1 балл</p> <p><u>2.При повторном представлении данной работы на конкурсах различных уровней</u></p> <p>-на городском уровне: 1,2,3 место-1 балл</p>

		<p>-на областном уровне и выше: 1,2,3 место-2 балла поощрение – 1 балл</p> <p><u>3.Призовые места учащихся в конкурсах прикладного, изобразительного творчества, конкурсов по журналистике:</u></p> <p>-на городском уровне: 1,2,3 место- 1 балл</p> <p>-на областном уровне и выше: 1,2,3 место- 2 балла</p> <p><u>4.Конкурсы вне плана Департамента образования города:</u></p> <p>-на городском уровне: 1место - 4 балла 2 место – 3 балла 3 место- 2 балла участие – 1 балл</p> <p>-на областном уровне и выше – 1место - 5 баллов ,2 место – 4 балла,3 место- 3 балла; участие – 2 балла</p> <p><u>5.Сдача норм ГТО учащимися школы:</u> золотой значок – 2 балла серебряный значок – 1 балл (за каждого ученика) Стимулирующие выплаты по данному показателю осуществляются по факту.</p>
4	<p>Результативность участия обучающихся в традиционных общешкольных и классных мероприятиях, КТД</p> <p><u>разово по факту</u></p>	<p><u>1.Активное участие учащихся класса в мероприятиях, конкурсах, фестивалях, соревнованиях на уровне школы с обеспечением количества участников и родителей в соответствии с Положением о мероприятии:</u></p> <p>- призовое место – 1 балл,</p> <p><u>2.Ответственный организатор одной тематической площадки/акции с разработкой сценария, подготовкой оборудования и необходимой атрибутики, оформлением места, подготовкой аналитической справки:</u></p> <p>3 балла (понедельник-суббота) 6 балла (воскресенье)</p> <p><u>3.Организация разнообразной внеклассной деятельности учащихся</u> (походы, соц. акции, волонтерство, встречи с интересными людьми)– (на основании приказа по школе)</p> <p>- в школе, квартале – 1 балл (при охвате не менее 50% уч-ся класса, при наличии пост-релиза, включающего 1-2 фотографии и текст, кроме еженедельных классных часов)</p> <p>- в пределах города – 2 балла - за пределами города – до 3 баллов</p> <p><u>4.Организация открытого мероприятия на школу, параллель,</u> с участием учащихся класса, организация лектория для родителей с привлечением внешних ресурсов, внедрение</p>

		эффективной воспитательной технологии в классе, на параллель - 2 балла													
5	Наличие значимых проектов, выполненных под руководством работника	<p><u>1.Для руководителей проектных групп (в соответствии с учебным планом)</u> - при наличии группы от 20 человек – 1,5 балла ежемесячно</p> <p><u>2.Публичная презентация проектов</u> -на уровне класса – 1,5 балла. -на уровне школы – 2 балла <u>по факту разово.</u></p>													
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)															
1	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне от 80%) <u>ежемесячно</u>	<p><u>Охват горячим питанием</u> (при отсутствии замечаний) при показателях:</p> <table border="1"> <tr> <td>5-11 класс</td> <td>85% - 100%</td> <td>3 балла</td> <td rowspan="4">Показатель определяется по наличию заключенных договоров и фактическому показателю охвата питанием</td> </tr> <tr> <td></td> <td>80-84%</td> <td>1 балл</td> </tr> <tr> <td>1-4 класс</td> <td>95-100%</td> <td>3 балла</td> </tr> <tr> <td></td> <td>80% - 94%</td> <td>1 балл</td> </tr> </table>	5-11 класс	85% - 100%	3 балла	Показатель определяется по наличию заключенных договоров и фактическому показателю охвата питанием		80-84%	1 балл	1-4 класс	95-100%	3 балла		80% - 94%	1 балл
5-11 класс	85% - 100%	3 балла	Показатель определяется по наличию заключенных договоров и фактическому показателю охвата питанием												
	80-84%	1 балл													
1-4 класс	95-100%	3 балла													
	80% - 94%	1 балл													
2	Формирование здоровьесберегающей среды <u>разово по факту</u>	<p><u>1.Для учителей физической культуры:</u> -организация мероприятий спортивно – оздоровительного характера на уровне школы с охватом не менее не менее 30% обучающихся - - 1 балл за 1 мероприятие</p> <p>-организация участия школьников в городских массовых мероприятиях (Кросс наций, лыжня России и т.п.) не менее 30 % обучающихся школы - 3 балла</p> <p><u>2.Для классных руководителей:</u> -организация мероприятий спортивно – оздоровительного характера на уровне школы с охватом не менее не менее 30% - 1 балл за 1 мероприятие (при непосредственном участии классного руководителя в подготовке мероприятия)</p> <p>-привлечение учащихся к участию в городских массовых мероприятиях (Кросс наций, лыжня России и т.п.) при непосредственном участии классного руководителя и привлечении не менее 50 % обучающихся класса - 2 балла</p> <p><u>3.Для ответственных за содержание кабинета:</u> Соответствие состояния учебного кабинета, закрепленного за педагогом, санитарным нормам – 3 балла ежемесячно</p>													

Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий		
1	Использование современных образовательных технологий <u>разово по факту</u>	<u>Апробация и систематическое использование новых электронных ресурсов (ЯКласс, РЭШ, МЭШ, Учи.ру, ППП)</u> - 1 балл при предоставлении скриншота, подтверждающего активность на образовательном ресурсе.
2	Использование муниципальной системы оценки качества образования <u>разово по факту</u>	<u>Заполнение протоколов МСОКО</u> 1 балл - 1 протокол
3	Организация предпрофильной подготовки обучающихся <u>разово по факту</u>	<u>1. Заполнение АИС ППП – 2 балла</u> <u>2. Организация участия в реализации Национального проекта «Образование» («Билет в будущее», «Большая перемена», «ПороеКТОрия» и т.д.) – 2 балла</u>
4	Использование внешних ресурсов <u>разово по факту</u>	<u>1. Использование в учебном процессе (урок) внешних ресурсов</u> (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, ВУЗы и др.) - 1 балл <u>2. Организация участия школьников в днях открытых дверей учебных заведений,</u> организация посещения выставок, экскурсии, иная социальная активность (на основании Приказа по школе при наличии группы учащихся не менее 15 человек) -в пределах города – 2 балла -за пределами города – до 3 баллов
3	Участие в интерактивном взаимодействии (родительская составляющая) <u>разово по факту</u>	<u>1. Для классных руководителей:</u> Вовлечение родителей в организацию и проведение общешкольных мероприятий, кроме родительских собраний. -участие в благоустройстве: 1 балл (1-3 родителя) 2 балла (4 и более родителей) -участии в КТД: 1 балл (1-3 родителя) 2 балла (4 и более родителей) Привлечение родителей к решению общешкольных задач, в том числе и обновление материально-технической базы – 1 балл
4	Результативная деятельность в составе инициативных творческих групп по разработке и внедрению приоритетных направлений воспитания	1. Экологическое направление 2. Работа с одаренными детьми 3. Работа с микрорайоном 4. Работа с родителями 5. Работа по здоровьесбережению 6. Развитие образовательного туризма 7. Развитие образовательной среды

		<p>8. Обеспечение профессионального совершенствования «молодых специалистов» - наставничество, сопровождение практики студентов – 5 баллов ежемесячно</p> <p>9. Член СМО - 3 балла ежемесячно, руководитель СМО – 5 баллов ежемесячно</p>
--	--	---

«СОГЛАСОВАНО»
Представитель работников
МБУ «Школа №93»
 Самсонова С.И.
«16» декабря 2020г.

Приложение №5
к коллективному договору
МБУ «Школа №93»



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ «Школа №93»
«Школа №93» Родионов А.Г.
Приказ № 364 от «17» декабря 2020г.

**Перечень должностей и профессий
с вредными условиями труда, при выполнении которых работникам
устанавливаются компенсационные выплаты
(в соответствии с отчетом о проведении специальной оценки труда –
идентификационный номер 246168 от 04.12.2020г.)**

№ пп	Перечень должностей, профессий	Количество человек
1	Учитель информатики	5
2	Учитель химии	1
3	Учитель физики	2
4	Секретарь учебной части	1
5	Водитель автомобиля	1
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2
7	Уборщик служебных помещений	2
8	Заместитель директора по УВР	1

**Перечень должностей и профессий
с вредными условиями труда, при выполнении которых работникам
устанавливаются компенсационные выплаты
(в соответствии с отчетом о проведении специальной оценки труда от
21.02.2017г.)**

№ пп	Перечень должностей, профессий	Количество человек
1	Директор	1
2	Бухгалтер	5
3	Главный бухгалтер	1
4	Учитель начальных классов	11

Приложение №6
к коллективному договору
МБУ «Школа №93»

«СОГЛАСОВАНО»
Представитель работников
МБУ «Школа №93»
С.И. Самсонова С.И.
«16» декабря 2020г.



«ТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ «Школа №93»
Родионов А.Г.
Приказ № 364 от «17» декабря 2020г.

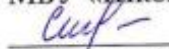
**Перечень профессий и должностей
МБУ «Школа № 93» г.о.Тольятти,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими
средствами индивидуальной защиты, а также моющими и
обезвреживающими средствами**
(нормы утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального
развития РФ от 09.12.2014 г. N "Об утверждении Типовых норм бесплатной
выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех
видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или)
опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых
температурных условиях или связанных с загрязнением")

№ пп	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, количество)
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный из смешанных тканей	1
2.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий из смешанных тканей.	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года
3.	Лаборанты всех наименований	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1 на 1,5 года
		Фартук прорезиненный с нагрудником	1

		Тапочки кожаные	1 пара на год
		Перчатки резиновые или с полимерным покрытием	3 пары на год
		Очки защитные	До износа
4.	Рабочий по обслуживанию здания, рабочий по благоустройству, сторож	Костюм брезентовый	1
		Сапоги резиновые	1
		Рукавицы брезентовые	4 пары
		Плащ хлопчатобумажный	1
5.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1 на 1,5 года
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые	2 пары
6.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 штука
		Перчатки с точечным покрытием	12 штук
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников
МБУ «Школа №93»

 Самсонова С.И.
«16» декабря 2020г.

Приложение №7

к коллективному договору
МБУ «Школа №93»



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ «Школа №93»
Родников А.Г.

**Соглашение по реализации мероприятий по охране труда МБУ «Школа № 93»
между работодателем и работниками школы**

(статья 226 Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда "Трудовой кодексе Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 09.03.2021))

№пп	Мероприятия по охране труда	Единица учета	Количество	Стоимость работ	Сроки выполнения	Ответственный
1. Организационные мероприятия						
1.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы на рабочем месте		114	1.500	2 раза в год	Зам. директора по АХЧ
2.	Проведение административно- общественного контроля по охране труда		114	0.00	2 раза в год	Зам. директора по охране труда
3.	Своевременное проведение инструктажа по охране труда на рабочих местах		100% рабочих мест	0.00	2 раза в год	Зам. директора по охране труда
4.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.		100% сооружений здание	0.00	2 раза в год	Зам. директора по АХЧ
5.	Оформление уголков безопасности в учебных кабинетах	Шт.	53	2.000	1-я неделя сентября	Зав. учебным кабинетом
2. Технические мероприятия						
1.	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствии с	Шт.	500	20000.00	В течение года	Зам. директора по АХЧ

	требованиями СанПинов					
2.	Сброс снега с крыши и очистка запасных выходов			0.00	Постоянно в зимний период	Зам. директора по АХЧ
3.	Расстановка мебели согласно роста - возрастным особенностям			0.00	Постоянно	Зав. учебным кабинетом.
4.	Текущий ремонт школы			200000.00	Лето	Зам. директора по АХЧ
5.	Косметический ремонт туалетных комнат	Щт.	8	15000.00	Июль-август	Зам. директора по АХЧ
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия						
1.	Укомплектовать медицинские аптечки для структурных подразделений школы и учебных кабинетов	Шт.	53	10000.00	Август	Зам. директора по АХЧ
2.	Произведение оплаты за периодический медицинский осмотр сотрудников	Чел.	114	4.000 за каждого сотрудника – 456 000 рублей	Июль	Гл. бухгалтер школы
3.	Оформление комнаты эмоциональной разгрузки	Шт.	1	35000.00	Август	Зам. директора по АХЧ, педагоги
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты						
1.	Приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (диэлектрические перчатки, коврики, инструменты с изолирующими ручками, защитные очки, резиновые перчатки, халаты и др	Шт.	1600	72000.00	Ежегодно	Зам. директора по АХЧ
2.	Приобретение моющих средств	Шт.		40000.00	В течение года	Зам. директора школы по АХЧ
5. Мероприятия по безопасности						
1.	Учебные тренировочные эвакуации на случай различных ЧС	Чел.	1460	0.00	По плану	Зам. директора школы по охране труда
2.	Учебные занятия по основам безопасности и оказанию первой помощи	Чел.	1460	0.00	По плану	Зам. директора школы по охране труда
			ИТОГО:	851 500 рублей		

ПРОШНУРОВАНО, ПРОНУМЕРОВАНО

87 (восьмидесяти) листа (а)

Директор МБУ «Школа № 93»

А.Г. Родионов

