



**Коллективный договор**  
**государственного бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения Самарской области гимназии города**  
**Сызрани городского округа Сызрань Самарской**  
**области**  
**на 2015-2018 годы**

От работодателя:  
директор ГБОУ гимназии  
г. Сызрани  
**Ж. И. Назаренко**



От работников:  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ гимназии г. Сызрани  
**Л.Ю. Царькова**

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 3 от 15.01.2015 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в  
органе по труду

## Содержание.

	страницы
1. Общие положения .....	3-4
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора .....	4-7
3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников .....	7-8
4. Организация труда, режим работы, время отдыха .....	8-13
5. Оплата и нормирование труда .....	13-16
6. Гарантии и компенсации .....	16-19
7. Охрана труда и здоровья .....	19-20
8. Гарантии профсоюзной деятельности .....	21-22
9. Обязательства профкома .....	22-23
10. Контроль за выполнением коллективного договора .....	23-24

### Приложения:

- Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ гимназии г. Сызрани
- Приложение №2. Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работников ГБОУ гимназии г. Сызрани
- Приложение №3. Положение о распределении доплат и надбавок работникам ГБОУ гимназии г. Сызрани (спецфонд фонда оплаты труда)
- Приложение №4. Положение о нормах обеспечения работников ГБОУ гимназии г. Сызрани специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты
- Приложение №5. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

Соглашение по охране труда.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области гимназии города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: 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»; Закон субъекта РФ о социальном партнерстве<sup>1</sup>; Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации; Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

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, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по 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 ГБОУ гимназии г. Сызрани (далее – работодатель) Назаренко Ж.И. работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Царьковой Л.Ю.

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 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

1.8. 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.

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

1.10. 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 (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора 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 работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами по 2018 г.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

## 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника 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. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

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, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии 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 работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. 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. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, 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 трудового 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 выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три 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.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление

на работе имеют работники: предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); проработавшие в организации свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет; одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет; родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет; награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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 организации.

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 г. № 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 сохранять 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 для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.13. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах: 100 рублей – по Самарской области; 200 рублей – за пределы Самарской области; 300 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. 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.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим 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 выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.18. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренными п.2,3,5 части 1 ст.81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.373, 82 ТК РФ.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### 3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению, что:

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников ГБОУ гимназии г. Сызрани.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года.

3.2.3. В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание).



3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в порядке, предусмотренном ст. 177 ТК РФ.

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующую заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией в порядке, предусмотренном ст.177 ТК РФ

## 4. Организация труда, режим работы, время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ гимназии г. Сызрани (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом ГБОУ гимназии г. Сызрани.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала ГБОУ гимназии г.Сызрани устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.4. Для педагогических работников ГБОУ гимназии г. Сызрани устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом ГБОУ гимназии г. Сызрани.

4.5. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в ГБОУ гимназии г. Сызрани (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ)

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать



по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

4.6. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем, по просьбе беременной женщины, одного из родителей, законного представителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

4.7. Составление расписание уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

4.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, совещаний, собраний, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных учебным планом, планом воспитательной работы, правилами внутреннего распорядка учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества ГБОУ гимназии г. Сызрани; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).

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

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

4.10. Допускается привлечение работодателем работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

4.11. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной уставом ГБОУ гимназии г. Сызрани, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному

распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета с дополнительной оплатой.

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъектов Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена (ст.47 п.9 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации от 21.10.2014 г.)

4.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников ГБОУ гимназии г. Сызрани. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, установлен суммарный учет рабочего времени (суббота и воскресенье – выходной). Время перемен между занятиями является рабочим временем учителя.

4.13. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана ГБОУ гимназии г. Сызрани и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

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

4.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Ежегодные основные отпуска работников исчислять в календарных днях (ст.115 ТК РФ):

-педагогический персонал	-56 календарных дней
-библиотекарь	-28 календарных дней
-секретарь	-28 календарных дней
-бухгалтер	-28 календарных дней
-зам. директора по АХЧ	-28 календарных дней
-главный бухгалтер	-28 календарных дней
-младший обслуживающий персонал	-28 календарных дней

По соглашению, между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 дней.

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

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

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

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

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

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

4.16. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ,
  - с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ,
  - в других случаях в соответствии со ст.116 ТК РФ (за работу без больничного листа только членам профсоюза, за общественную активность и др.).
- Порядок предоставления и продолжительность дополнительных отпусков определяется в соответствии с Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках ГБОУ гимназии г. Сызрани.

4.17. Председателю профсоюзного комитета предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 4 календарных дней, членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) – 3 календарных дня.

4.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, если учитель в это время не привлекается к дежурству в образовательной организации.

4.19. Дежурство педагогических работников по ГБОУ гимназии г. Сызрани начинается за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.20. Общими выходными днями для начальной школы (1-3 классы) являются: суббота и воскресенье (ст.111 ТК РФ), для педагогических работников 4-11 классов – воскресенье.

4.21. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск до 1 года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем или уставом ГБОУ гимназии г. Сызрани.

4.22. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- в связи со смертью близких родственников 5 дней
- регистрацией брака работника 5 дней
- работающим пенсионерам (по старости) 14 дней
- в связи с переездом на новое место жительства 3 дня
- для прохода детей в армию 3 дня
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по соглашению между работником и работодателем.

4.23. Работник обязан:

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

- соблюдать устав Учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда, санитарно-гигиенические нормы и правила, правила пожарной безопасности;

- бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;

- незамедлительно сообщать руководителю Учреждения о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Учреждения;

- поддерживать дисциплину в Учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся, детей (воспитанников) без применения методов физического и психического насилия;

- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

4.23.1. Иные права и обязанности работников Учреждения определяются законодательством Российской Федерации, трудовым договором, должностными инструкциями.

4.24. Работникам Учреждения в период организации образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов между ними;

- удалять обучающихся, детей (воспитанников) с уроков (занятий);

- курить в помещении и на территории Учреждения;

- отвлекать работников Учреждения в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Учреждения;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам

## 5. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

5.1. Заработная плата педагогическим работникам устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда, утверждённой Правительством Самарской области №60 от 01.06.2006 г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», приказа министерств образования и науки Самарской области от 14.07.2008 г. «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда работников государственного образовательного учреждения Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановления правительства Самарской области № 578 от 12.10.2011 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановления правительства Самарской области № 204 от 26.05.2011 года «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01. 06. 2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановления правительства Самарской области № 475 от 25.05.2012 года «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановления правительства Самарской области № 739 от 12.12.2012 года «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда в образовании и включает в себя:

- доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющихся от нормальных, за работу в ночное время и т.д.);
- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и нормативными актами ГБОУ гимназии г. Сызрани.

5.3. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 12 и 27 число текущего месяца.

5.4. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении численного состава класса (подгруппы), который утверждается 2 раза в год: на 01 сентября и 01 января текущего учебного года;
- при присвоении почетного звания «Заслуженный учитель» (постановление Правительства Самарской области от 11.06.08 №201);
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук;
- при присвоении медали «за доблестный труд»;
- при вручении Грамоты Министерства образования Российской Федерации.

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

5.5. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок). Форма расчётного листка утверждается директором ГБОУ гимназии г. Сызрани с учётом мнения профсоюзного комитета.

5.6. Администрация с учётом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает Положение «О порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области», которое вывешиваются на видном месте для всеобщего обозрения.

5.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо оснований в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.8. Наполняемость классов (групп) устанавливается Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется в соответствии с методикой оплаты труда.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

5.9.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель ГБОУ гимназии г. Сызрани (ст.142 ТК РФ).

5.9.3. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст.236 ТК РФ)

5.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной части заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ). Оплата в день работы Пункта проведения экзамена на базе учреждения производится полностью.

5.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

5.12. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ).

5.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся, работнику производится в день увольнения.

5.14. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

5.15. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

5.16. Работники ГБОУ гимназии г. Сызрани имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников ГБОУ гимназии г. Сызрани (ст. 410 ТК РФ). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения примирительных процедур (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст.414 ТК РФ)

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



Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

5.18. Оплата за классное руководство устанавливается в размере 1600 рублей в месяц при численном составе класса 25 человек.

## 6. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в ГБОУ гимназии г. Сызрани без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячно денежную компенсацию для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере предусмотренном Федеральным Законом «Российской Федерации», независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения её целевого использования.

Денежная компенсация выплачивается также педагогическим работникам находящимся:

- в очередном отпуске;
- в декретном отпуске;
- в отпуске по уходу за ребенком;
- в период временной нетрудоспособности.

6.2. Обеспечивает работников пользованием библиотечным фондом ГБОУ гимназии г. Сызрани бесплатно.

Организует в ГБОУ гимназии г. Сызрани питание работников.

6.3. При установлении работникам оплаты труда квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при:

- работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида ГБОУ гимназии г. Сызрани;
- возобновление работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления;
- при поступлении на педагогическую работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности.

6.4. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям, должностных обязанностей, профилей работ решением соответствующего органа управления образованием.

6.5. Организовать проведение аттестации педагогическим работникам согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014г. №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по её результатам устанавливать работникам соответствующую заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией в порядке, предусмотренном ст.177 ТК РФ.

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

- стали победителями конкурса лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;
- награждены государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, Почетное звание) по профилю педагогической деятельности;
- стали финалистами, победителями (призерами) Всероссийских конкурсов профессионального мастерства и региональных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности («Учитель года» и др.);
- подготовили учащихся, победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, первенств чемпионатов Европы, мира, Олимпийских игр, официальных чемпионатов России по видам спорта;
- получили учёную степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, предусматриваются

особые формы аттестации (без проведения экспертной оценки уровня квалификации) педагогических работников, повторно аттестующихся на первую квалификационную категорию, которые в течение последних пяти лет, то есть со времени предыдущей аттестации:

- награждены ведомственными наградами (нагрудный знак, Почетная грамота) по профилю деятельности;
- стали финалистами, победителями (призерами) этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности, проводимых территориальными управлениями министерства образования и науки Самарской области и управлениями образования городов Самары и Тольятти;
- подготовили учащихся, победителей и призеров (1-3 места) регионального этапа предметных олимпиад.

6.6. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; отсутствующие на рабочем месте более четырёх месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков. (Приказ Министерства образования и науки российской федерации от 7 апреля 2014г. №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

6.7. При принятии директором ГБОУ гимназии города Сызрани решения расторжения трудового договора с работником, признанным по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, директору ГБОУ гимназии города Сызрани следует соблюдать установленные законодательством гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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 выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);
- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ).

6.8. Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией ГБОУ гимназии г. Сызрани или уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия.

6.9. В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее одного года, имеющаяся у них квалификационная категория решением соответствующего органа управления образованием продлевается до наступления пенсионного возраста. При продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста квалификационная категория определяется на общих основаниях.

6.10. Стороны признают необходимым:  
оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) в соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.06.1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов».

## 7. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников на здоровые безопасные условия труда, внедрять средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятие по охране труда, определённые соглашением.

7.3. Организовать работу в ГБОУ гимназии г. Сызрани по специальной оценке условий труда

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ГБОУ гимназии г. Сызрани обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников ГБОУ гимназии г. Сызрани в сроки, установленные

нормативными актами по охране труда.

7.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ГБОУ гимназии г. Сызрани.

7.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами (Приложение № 4).

7.8. Обеспечить приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

7.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

7.10. Сохранить место работы работникам ГБОУ гимназии г. Сызрани и 2/3 заработка за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

7.11. Производить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

7.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и согласовать их с профкомом.

7.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.15. Создать в ГБОУ гимназии г. Сызрани комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе ввести членов профкома.

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

7.17. Обеспечить прохождение обязательных медицинских осмотров работниками ГБОУ гимназии г. Сызрани (ст. 213 ТК РФ).

7.18. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

7.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.20. Один раз в полгода информировать коллектив ГБОУ гимназии г. Сызрани о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.21. Совместно с профкомом регулярно рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и принимаемых мер в этой области.

7.22. Профком обязуется организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, а также работу по оздоровлению детей работников (членов профсоюза), осуществлять защиту интересов членов профсоюза.

## 8. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

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

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

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

8.6. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ гимназии г. Сызрани производится (может производиться) за счет средств работодателя (ст.377 ТК РФ) (порядок и условия оплаты труда председателя определяется далее каждым учреждением самостоятельно).

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для участия в проводимых ГК профсоюза работников образования Пленумах, конференциях, семинаров, совещаний и других мероприятий.

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

8.9. Работодатель представляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам социально-трудовых отношений.

8.10. Члены профкома включаются в состав комиссий ГБОУ гимназии г. Сызрани по тарификации, аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда, охране труда.

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113ТК);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

## 9. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.



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

9.6. Направлять учредителю ГБОУ гимназии г. Сызрани заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

9.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Участвовать в работе комиссий по оздоровлению работников ГБОУ гимназии г. Сызрани и обеспечению их детей новогодними подарками.

9.10. Вести учет, нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять документы в органы местного самоуправления.

9.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.12. Участвовать в работе комиссий ГБОУ гимназии г. Сызрани по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ГБОУ гимназии г. Сызрани.

9.14. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ГБОУ гимназии г. Сызрани.

## **10. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

10.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

10.4. Рассматривают в 10-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь

возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.6 Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, принимать только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном для его заключения.

10.7 Разногласия между руководством и трудовым коллективом, возникающие в процессе принятия коллективного договора, внесения в него изменений и дополнений в период срока его действия, разрешать сторонами путём принятия компромиссного решения.

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

**Правила внутреннего трудового распорядка  
государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения  
Самарской области гимназии города Сызрани  
городского округа Сызрань Самарской области**

---

(наименование учреждение)

**Приложение № 1  
к коллективному договору  
ГБОУ гимназии г. Сызрани  
на 2015-2018 годы.**

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом ГБОУ гимназии г. Сызрани.

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ, Уставом ГБОУ гимназии г. Сызрани, Правила регулируют порядок приема и увольнения работников ГБОУ гимназии г. Сызрани, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в ГБОУ гимназии г. Сызрани.

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

1.4. Правила утверждены руководителем ГБОУ гимназии г. Сызрани с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Правила вывешиваются в ГБОУ гимназии г. Сызрани на видном месте.

1.6. При приеме на работу администрация ГБОУ гимназии г. Сызрани обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.

1.7. Правила являются приложением к коллективному договору на 2015-2018 г. действующему в ГБОУ гимназии г. Сызрани.

## **2. Порядок приема и увольнение работника.**

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с ГБОУ гимназии г. Сызрани.

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

2.1.3. Прием работников в ГБОУ гимназии г. Сызрани осуществляется в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

2.1.4. Трудовые отношения работников и ГБОУ гимназии г. Сызрани регулируются трудовым договором, условия которого не должны противоречить трудовому законодательству Российской Федерации.

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

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- медицинское заключение о состоянии здоровья (личная медицинская книжка)

2.1.6. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации, а также, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

2.1.7. Приём на работу оформляется приказом директора ГБОУ гимназии г. Сызрани и объявляется работнику под расписку в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.8. При приёме на работу директор ГБОУ гимназии г. Сызрани обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом ГБОУ гимназии г. Сызрани,
- коллективным договором,
- настоящими Правилами,
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности,
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

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

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

2.1.10. На каждого работника ГБОУ гимназии г. Сызрани оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в ГБОУ гимназии г. Сызрани.

2.1.11. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора ГБОУ гимназии г. Сызрани в трудовую книжку, администрация ГБОУ гимназии г. Сызрани обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

2.1.12. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в ГБОУ гимназии г. Сызрани.

2.2. Отказ в приёме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

2.2.3. К трудовой деятельности в ГБОУ гимназии г. Сызрани не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

2.2.4. К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением

незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения

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

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

2.2.7. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация ГБОУ гимназии г. Сызрани обязана сообщить причину отказа в письменной форме (ст.64 ТК РФ).

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

2.3. Увольнение работников.

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

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

2.3.3. При расторжении трудового договора директор ГБОУ гимназии г. Сызрани издаёт приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с ТК РФ.

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

2.3.5. Днём увольнения работника является последний день работы.

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



В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку не возможно в связи с отсутствием работника, либо его отказа от получения трудовой книжки на руки, администрация ГБОУ гимназии г. Сызрани направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправку её по почте. Со дня направления уведомления администрация ГБОУ гимназии г. Сызрани освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник в день увольнения не работал, то расчёт с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

### **3. Основные права и обязанности и ответственность администрации ГБОУ гимназии г. Сызрани.**

3.1. Непосредственное управление ГБОУ гимназии г. Сызрани осуществляет директор ГБОУ гимназии г. Сызрани назначаемый на должность и освобождаемый от должности Министерством образования и науки Самарской области в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Директор ГБОУ гимназии г. Сызрани имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

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

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

3.2.3. Совместно с профсоюзным комитетом осуществлять поощрение и премирование работников.

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

3.2.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ГБОУ гимназии г. Сызрани и других работников, соблюдения настоящих Правил.

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

3.3. Директор ГБОУ гимназии г. Сызрани обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.4. Администрация ГБОУ гимназии г. Сызрани осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, технического, обслуживающего персонала.

3.5. ГБОУ гимназии г. Сызрани, как юридическое лицо, несет ответственность перед работниками:

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

#### **4. Права, обязанности и ответственность работников.**

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором, коллективным договором и локальными нормативными актами 2 раза в месяц: 12-го и 27-го числа каждого месяца;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников,

предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ГБОУ гимназии г. Сызрани в формах, предусмотренных законодательством и уставом ГБОУ гимназии г. Сызрани;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- охрану труда, социальное страхование в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим коллективным договором, его положениями.

4.2. Педагогические работники ГБОУ гимназии г. Сызрани, кроме перечисленных в п.4.1. прав, имеют право на:

- сокращенную продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю);
- получение ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска;
- получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.
- получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- свободу выбора и использования методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с

федеральным перечнем учебников, рекомендованных (допущенных) к использованию в образовательном процессе и с образовательной программой, утвержденной Учреждением;

- выбор методов оценки знаний обучающихся;
- прохождение аттестации на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации, повышение квалификации;
- социальные гарантии и льготы, установленные действующим законодательством Российской Федерации, и льготы, предоставляемые в регионе педагогическим работникам образовательных учреждений;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

#### 4.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать устав и локальные акты ГБОУ гимназии г. Сызрани и настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной защите;
- бережно относиться к имуществу ГБОУ гимназии г. Сызрани и других работников;
- незамедлительно сообщать директору ГБОУ гимназии г. Сызрани о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества ГБОУ гимназии г. Сызрани;
- поддерживать дисциплину в ГБОУ гимназии г. Сызрани на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;
- проходить периодические медицинские обследования в установленном законодательством порядке;
- уважать честь и достоинство других участников образовательного процесса.

#### 4.4. Работникам ГБОУ гимназии г. Сызрани в период организации образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещении и на территории ГБОУ гимназии г. Сызрани;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать работников ГБОУ гимназии г. Сызрани в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью ГБОУ гимназии г. Сызрани;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный ГБОУ гимназии г. Сызрани прямой действительный ущерб.

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

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

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

- когда, в соответствии с законодательством, на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.6. Работники ГБОУ гимназии г. Сызрани привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 6.4. настоящих Правил.

## **5. Режим работы и время отдыха.**

5.1. В ГБОУ гимназии г. Сызрани устанавливается шестидневная рабочая неделя для 4-11 классов (продолжительность урока 40 минут), с одним выходным днём (воскресенье) и пятидневная рабочая неделя 1-3 классов, в 1х классах в сентябре, октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый; в ноябре-декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; в январе - мае – по 4 урока по 45 минут каждый. В 2-3 классах (продолжительность урока 40 минут) с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Начало занятий в 8.30 – первая смена, в 13.30 – вторая смена, начальная школа учится в 2 смены.

Учителя, ведущие первый урок, приходят за 15 минут до начала занятий, открывают кабинет и готовятся к уроку. Учитель следит за выполнением распорядка дня, оказывает помощь в работе ученического самоуправления

5.2. Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 36 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором ГБОУ гимназии г. Сызрани по согласованию с выборным профсоюзным органом. Расчет зарплаты сторожам производится за фактически отработанное время исходя из установленного оклада.

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

### **Время работы обслуживающего персонала:**

Библиотекарь с 8.00-17.00; обед с 13.00-14.00

Секретарь с 8.00-17.00;обед с 13.00-14.00

Специалист по кадрам с 8.00-17.00;обед с 13.00-14.00

Рабочие по комплексному обслуживанию здания:

1 смена с 8.00-14.00

2 смена с 14.00-20.00

	Здание по адресу ул. Кирова, 92	Здание по адресу ул. Советская 102а
Вахтер	8.00 – 14.00 14.00 – 20.00	8.00 – 16.00 16.00 – 20.00
Ночные сторожа	20.00 – 8.00	20.00 – 8.00
	Выходные дни	
Сторож	Воскресенье 8.00 – 20.00	Суббота Воскресенье 8.00 – 20.00

5.4. Для работников ГБОУ гимназии г. Сызрани, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- директор;
- Зам.директора по АХЧ;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- главный бухгалтер;
- бухгалтер;
- секретарь.

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

5.6. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в ГБОУ гимназии г. Сызрани и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

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

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых ГБОУ гимназии г.



Сызрани является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Учебную нагрузку педагогическим работникам устанавливает директор ГБОУ гимназии г. Сызрани по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск.

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

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

5.9. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией ГБОУ гимназии г. Сызрани по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

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

5.11. К рабочему времени относятся следующие периоды:

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

5.12. Директор ГБОУ гимназии г. Сызрани привлекает педагогических работников к дежурству по ГБОУ гимназии г. Сызрани. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с

выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятия обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

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

График работы в каникулы утверждается приказом директором ГБОУ гимназии г. Сызрани. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, установлен суммарный учет рабочего времени (суббота и воскресенье – выходной). Время перемен между занятиями является рабочим временем учителя.

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

5.15. Работникам ГБОУ гимназии г. Сызрани предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором ГБОУ гимназии г. Сызрани с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.16. Работникам ГБОУ гимназии г. Сызрани могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

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

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

5.19. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, директор не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, если учитель в это время не привлекается к дежурству в образовательной организации.

5.20 Директор ГБОУ гимназии обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

5.21. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни не допускается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника.

## **6. Меры поощрения и взыскания.**

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

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

6.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением «О порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

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

6.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК РФ).

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О дополнительных оплачиваемых отпусках работникам**  
**ГБОУ гимназии г. Сызрани**

**Приложение №2**  
**к коллективному договору**  
**на 2015-2018 годы**

## **1. Общие положения.**

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

1.2. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ)

1.3. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

## **2. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.**

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

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

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

## **3. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска.**

3.1. В соответствии со ст. 116 ТК РФ работникам общеобразовательного учреждения предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) - 3 календарных дня,
- председателю профсоюзного комитета - до 4 календарных дней;
- за работу без больничного листа - 4 календарных дня;
- за участие в спортивных соревнованиях - 1 календарный день;
- за участие в выступлениях творческих коллективов - 1 календарный день;
- за общественную работу - 1 календарный день;
- за победу в мероприятиях + 1 календарный день.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении доплат и надбавок работникам ГБОУ**  
**гимназии г. Сызрани**  
**(спецфонд фонда оплаты труда)**

Приложение №3  
к коллективному договору  
ГБОУ гимназии г. Сызрани  
на 2015-2018 годы.

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 144, 135 ТК РФ методикой формирования фонда оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области (Постановление Правительства Самарской области от 14.07.08 №113ФЗ от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и другими нормативными актами Российской Федерации в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников ГБОУ гимназии г. Сызрани к повышению качества образовательного процесса).

1.2. Положение устанавливает систему надбавок и доплат, определяемых работникам ГБОУ гимназии г. Сызрани с учетом мнения профсоюзного комитета, ст.144 ТК РФ.

1.3. Размеры надбавок и доплат определяются ежемесячно по результатам работы на основании анализа работы сотрудников и устанавливаются приказом директора в пределах спецфонда оплаты труда.

1.4. Надбавки и доплаты могут быть установлены на определенный период времени или за выполнением конкретного объема работы, как основным работником, так и работающим по совместительству.

1.5. Надбавки и доплаты отменяются или их размеры уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушениях трудовой дисциплины.

1.6. Надбавки и доплаты, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющиеся от нормативных, за работу в ночное время, деятельность, не предусмотренную должностными обязанностями и т.д.) определяются в процентном отношении от тарифной части заработной платы.

1.7. Работникам, отработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступлением в учебное заведение, находящимся в отпуске, на больничном листе и другим причинам надбавки и доплаты производятся за фактически отработанное время.

### **2. Надбавки и доплаты компенсационного характера**

2.1. Надбавки и доплаты, носящие компенсационный характер определяются в процентном отношении от тарифной части заработной платы.

2.2. Размеры надбавок и доплат работникам могут быть установлены ежемесячно или по итогам работы за квартал, четверть, за год в соответствии с показателями оценки деятельности. Устанавливаются на заседании административного совещания, оформляются протоколами и утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.3. Надбавки и доплаты отменяются или их размеры уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины работниками Учреждения.

2.4. Надбавки и доплаты могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работы, как основным работникам, так и работающим по совместительству.



#### 2.5. Доплаты, носящие компенсационный характер:

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий, должностей;
- за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- за исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за выполнение работ различной квалификации;

2.6. Доплаты и надбавки из специального фонда оплаты труда определяются в денежном выражении.

2.7. Надбавки и доплаты, носящие компенсационный характер устанавливаются:

- сторожу за работу в ночное время (за каждый час работы в период с 22.00 часов до 6-00 часов утра), в праздничные дни - до 35%;
- учителю химии (за работу с вредными химическими веществами) - до 12%;
- учителю информатики (за вредные условия труда) - до 12%;

2.8 Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление классов на группы при обучении следующих предметов: информатика и ИКТ, английский язык, технология.

2.9 Компенсационных выплат работникам, предусмотренных трудовым законодательством РФ, в том числе пособия по временной нетрудоспособности (за счет организации 3 дня), выплачиваемые работодателем.

#### 2.10 Доплата за проверку тетрадей:

- Учителям начальной школы, учителям русского языка и литературы, учителям математики, учителям английского языка до 20%;
- учителям информатики, немецкого языка, географии, биологии до 15%;
- учителям физики, химии, истории, обществознания до 10% от базовой тарифной части.

#### 2.11. Доплата за заведование кабинета – до 10%

2.12. Доплата за ученую степень, отраслевые награды и достижения в сфере образования.

- надбавка за почетное звание СССР или Российской Федерации соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основному по выбору работника, за счет собственных средств ГБОУ гимназии г. Сызрани, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда – 10% должностного оклада;
- надбавка к ставке заработной платы (должностному окладу) директору ГБОУ гимназии г. Сызрани, награжденному ведомственными наградами за счет собственных средств ГБОУ гимназии г. Сызрани, в том числе за счет

экономии фонда оплаты труда, размеры которых определяются руководителем Западного управления.

ПОЛОЖЕНИЕ  
о нормах обеспечения работников  
ГБОУ гимназии г. Сызрани

---

специальной одеждой, специальной обувью

Приложение № 4  
к коллективному договору  
ГБОУ гимназии г. Сызрани  
на 2015-2018 годы.

## I. Общие положения.

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

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

1.3. Норма выдачи специальной одежды и обуви:

	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1 на год
2.	Уборщик производственных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные при мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 на год  6 пар на год 1 пара на год 2 пары на год
3.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1 на год
4.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 на год 1 на год 6 пар на год  1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года  1 на 3 года
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки с полимерным покрытием Респиратор	1 на год 1 пара 4 пары на год 4 пары на год 1 на год
6.	Вахтер	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей	1 на год
7.	Лаборант п 37	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей Фартук прорезиненный с нагрудником Тапочки кожаные Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 года Дежурный 2 пары в год Дежурные До износа
8	Водитель	Костюм хлопчатобумажный перчатки	1 6

Согласовано:  
Председатель  
Управляющего совета  
\_\_\_\_\_  
О.В. Панова

Согласовано:  
Председатель  
первичной профсоюзной  
организации ГБОУ  
гимназии г. Сызрани  
\_\_\_\_\_  
Л.Ю. Царькова

Утверждаю:  
Директор ГБОУ  
гимназии г. Сызрани  
\_\_\_\_\_  
Ж.И. Назаренко

## ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке распределения стимулирующих выплат  
педагогическим работникам, административно-управленческому,  
обслуживающему персоналу  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской  
области гимназии города Сызрани  
городского округа Сызрань Самарской области

Приложение № 5  
к коллективному договору  
ГБОУ гимназии г. Сызрани  
на 2015-2018 годы.

## **1. Общие положения.**

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии с:

- статьей 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ
- Постановление Правительства Самарской области от 23.06.2010 № 299 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» и распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2014 № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности»,
- Типовым положением об общеобразовательном учреждении (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001 г. № 196 «Об утверждении Типового положения об общеобразовательном учреждении» с изменениями от 23 декабря 2002 г., 1 февраля, 30 декабря 2005 г., 20 июля 2007 г., 18 августа 2008 г., 10 марта 2009 г.),
- Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»,
- Постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений.» (с изм., внесёнными Постановлением Правительства от 17.02.2007. №14),
- Постановлением правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»,
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных

общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области",

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», уставом ГБОУ гимназии г. Сызрани.

1.2. Настоящее Положение устанавливает виды, порядок, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для педагогических работников, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам ГБОУ гимназии г. Сызрани, за исключением руководителя, на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учётом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности своего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на настоящее Положение.

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

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам ГБОУ гимназии г. Сызрани за фактически отработанное время.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору ГБОУ гимназии г. Сызрани, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

1.6. Настоящее положение разрабатывается ГБОУ гимназией г. Сызрани, согласовывается с Управляющим Советом ГБОУ гимназии г. Сызрани, согласовывается с первичной профсоюзной организацией ГБОУ гимназии г. Сызрани, утверждается приказом директора ГБОУ гимназии г. Сызрани.

## **2. Размер стимулирующего фонда**

2.1. Размер стимулирующего фонда ГБОУ гимназии г. Сызрани устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области № 578 от 12.10.2011 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановления правительства Самарской области № 204 от 26.05.2011 года «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области» от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановления правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 года «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановления правительства Самарской области № 107 от 21.03.2013 года «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» в размере не более 21,1% от фонда оплаты труда работников ГБОУ гимназии г. Сызрани.

2.2. Стимулирующий фонд расходуеться:

- на стимулирующие выплаты;
- материальную помощь;
- премии и иные поощрительные выплаты

2.3. Стимулирующий фонд между различными категориями работников ГБОУ гимназии г. Сызрани распределяется в следующих пропорциях:

- педагогическим работникам ГБОУ гимназии г. Сызрани - 64%
- административно-управленческому персоналу - 6%
- обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ гимназии г. Сызрани - 27%
- директору гимназии - 3%

2.4. Стоимость балла рассчитывается главным бухгалтером ГБОУ гимназии на 1 января и 1 сентября текущего года, утверждается приказом директора.

Стоимость одного балла 2 раза в год определяется по формуле:

Сумма стимулирующего фонда определенной  
категории работников

Стоимость одного балла =

---

Количество баллов, набранных работниками



определенной категории \* количество работников, относящихся к данной категории

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

### **3. Условия для назначения стимулирующих выплат**

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ГБОУ гимназии г. Сызрани являются:

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

### **4. Условия отмены стимулирующих выплат**

4.1. Условиями отмены стимулирующих выплат являются:

- случаи травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- вынесение дисциплинарных взысканий.

### **5. Порядок установления стимулирующих выплат.**

5.1. Результативность и качество работы (эффективность труда) работников ГБОУ гимназии г. Сызрани для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается два раза в год (в сентябре – по итогам учебного года, в январе – по итогам календарного года) в соответствии с критериями оценки деятельности.

5.2. Количество и распределение критериев между заместителями директора определяются и утверждаются директором ГБОУ гимназии г. Сызрани.

5.3. Размер стимулирующих выплат директору ГБОУ гимназии г. Сызрани утверждается министерством образования и науки Самарской области.

### **6. Сроки представления информации о показателях деятельности работников ГБОУ гимназии г. Сызрани**

6.1. Педагогические работники ГБОУ гимназии г. Сызрани предоставляют заместителям директора по УВР материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной директором ГБОУ гимназии г. Сызрани не позднее 10 января и 10 сентября текущего года.

#### 6.2. Заместители директора по УВР

- проверяют достоверность информации, представленной в материале по самоанализу;
- подсчитывают количество набранных работниками баллов;
- передают директору ГБОУ гимназии г. Сызрани материалы по самоанализу в течение 5 дней после момента получения их от работников.

6.3. Административно-управленческий, обслуживающий персонал и иные работники ГБОУ гимназии г. Сызрани представляют администрации ГБОУ гимназии г. Сызрани материалы по самоанализу деятельности по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности гимназии в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной директором ГБОУ гимназии г. Сызрани не позднее 10 января и 10 сентября текущего года.

6.4. Директор ГБОУ гимназии г. Сызрани рассматривает представленные аналитическую информацию о показателях эффективности деятельности работников и направляет ее на согласование Управляющему совету ГБОУ гимназии г. Сызрани не позднее 17 января, 17 сентября текущего года.

6.5. Управляющий совет ГБОУ гимназии г. Сызрани рассматривает представленную аналитическую информацию о показателях деятельности работников на своих заседаниях в день их направления.

6.6. Размер стимулирующих надбавок, доплат устанавливается приказом директора ГБОУ гимназии г. Сызрани по согласованию с Управляющим советом в 1-дневный срок после рассмотрения материалов на Управляющем совете и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

6.7 Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки - в баллах.

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

### **7. Критерии результативности и качества работы (эффективность труда) работников ГБОУ гимназии г. Сызрани для определения стимулирующих выплат педагогическим работникам.**

#### **7.1 Критерии и показатели качества труда педагогов ГБОУ гимназии г. Сызрани.**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Баллы
-----------------------------------------------	----------	-------

Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся (за триместр)	3 б. - 1 балл за каждого неуспевающего
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего (по этому предмету) по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений) за триместр	3 б. +динамика-1 балл Стабильность-0,5 б. Отриц. -0 б.
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (по обязательным предметам) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету (за год)	2 б. - 1 б. за каждого неуспевающего
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (обязательные предметы) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету (за год)	2 б. - 1 б. за каждого неуспевающего
	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов (по математике: выше 75 баллов), в классах в которых преподает учитель (за год)	Не менее 10% - 3 б. +1 б. за каждые последующие 10% (но не более 10 б.)
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) (за год)	ОУ – 0,5 б. Округ -1б. Регион. -2 б. + 1 б. за призера, + 2 б. за победу
	Наличие публикаций работ педагога в периодических изданиях, сборниках на сайтах (за год)	Округ -1б. Регион. -2 б. Федеральный – 3 б.
	Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) (за год)	2 б.
	Своевременное предоставление отчетности, внесение данных в базу АСУ РСО (за триместр)	5 б. При несоответствии критерия – 2 б.
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках (за триместр)	1 б. Наличие – 1 б.
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам оставляет менее 5 % от общего числа пропусков (за триместр)	1 б. при отсутствии пропусков
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), начиная с окружного тура. а) заочный тур	0,5 б. – ОУ 1 б. – округ и выше + 1 б. за каждого призера (но не более 10 б.) Заочн. - 0,5 б. за каждого призера (но не более 3б.)
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), начиная с окружного тура.	0,5 б. – ОУ 1 б. – округ и выше + 1 б. за каждого призера

(за год)	а)заочный тур –	на каждом уровне (но не более 10 б.) 0,5 б. за каждого призера (но не более 3б.)
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров, включая заочный тур) (за год)	0,5 б. – ОУ 1 б. – округ и выше + 1 б. за каждого призера (но не более 10 б.)
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством педагога (за полгода)	2 б.
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	2 б.
	Качественная реализация школьной программы «Здоровье»	2 б.
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование ИТ-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	1 б.
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	1 б.
	Использование в учебном процессе мультимедийного оборудования (интерактивные доски, УЛО)	1 б.
Итого		88-89

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда) классного руководителя ГБОУ гимназии г. Сызрани.**

Основания для назначения стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Вид оценивания баллы
Позитивные результаты образовательной деятельности	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	3 б.
	Эффективная работа по профилактике детского травматизма	2 б.
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	1 б. - 1 б. за каждого нарушителя
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	1 б. - 1 б. за каждое нарушение
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	1 б. - 1 б. наличие
Итого		8

**7.2. Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе ГБОУ гимназии г. Сызрани.**

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Эффективность процесса обучения</b>	
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100% успеваемости	1
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования	1
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» - 2 балла	2
1.4	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» - 2 балла	2
1.5	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100 – бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл, выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5балла	1,5
1.6	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл, выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5балла	1,5
1.7	Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов. От их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла	2
1.8	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост-0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл, выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5балла	1,5
1.9	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл, выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5балла	1,5
1.10	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение	1
1.11	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» - 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; наличие на уровне области – 2балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
Итого		18
<b>2.</b>	<b>Эффективность воспитательной работы</b>	
2.1	Число учащихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2
2.2	Многообразие системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения : наличие (по лицензии) и	1

	реализация не менее 3-х направлений – 1 балл	
2.3	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» - 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	2
2.4	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца: 5 и более человек – (-1) балл;	0
2.5	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	2
Итого		7
<b>3.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>	
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
3.2	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
3.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
3.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1 балл	1
3.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1
3.6	Обучение учащихся «слепому» печатанию на уроках информатики в течение учебного года или на годичных бесплатных курсах, организованных учреждением (при наличии данных контрольного среза, подтверждающего освоение метода «слепого» печатания не менее 70% прошедших обучение учащихся): наличие – 3 балла	3
Итого		12
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
4.1	Изменение доли учащихся на ступени среднего (полного) общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента на 3% и выше – 2 балла	2
4.2	Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться):	1

	в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	
4.3	Доля учащихся на ступени среднего (полного) общего образования, охваченных профильным обучением (за исключением универсального профиля): от 50% до 79% - 1балл, от 80% до 99% - 2 балла, 100% - 3 балла	3
4.4	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего (полного) общего образования: у 20%-50% учащихся – 2 балла; у более 50% учащихся – 3 балла; у 100% учащихся – 4 балла	4
4.5	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 15 предпрофильных курсов – 3 балла	3
	Итого	5
<b>5.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
5.1.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
5.2.	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в определении: содержания школьного компонента и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	3
5.3.	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
5.4.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
5.5.	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
5.6.	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
	Итого	13
<b>6.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
6.1.	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
6.2.	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 80% и более – 2 балла	2
6.3.	Наличие в учебном плане учреждения дополнительного часа для проведения урока двигательной активности за счет часов школьного компонента (при охвате не менее 50% классов учреждения) – 1 балл	1
6.4.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2
6.5.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1

	Итого	7
<b>7.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
7.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
7.2.	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20% и более – 2 балла	2
7.3.	Число уволившихся педагогов по собственному желанию составляет 3 и более человек (для сельских школ), 5 и более человек (для городских школ) за исключением лиц пенсионного возраста – (-1) балл	0
7.4.	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» -0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
7.5.	Наличие медиатеки, в которую учащимся организован свободный доступ – 1 балл	1
7.6.	Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов: от 80 до 90 % – 1 балл; выше 90% – 2 балла	2
7.7.	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года: (- 1) балл	0
7.8.	Оборудование, поставленное за счет средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	0
	<b>ИТОГО:</b>	<b>8</b>
	Высокая интенсивность труда, выполнение особо важных заданий	<b>5-25 б.</b>
	<b>ВСЕГО:</b>	<b>103</b>

#### 7.4. Критерии результативности и качества работы (эффективность труда) бухгалтера

	КРИТЕРИИ	
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Организации бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов	2-5
	Своевременность подготовки отчетной документации	3
	Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов	3
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников гимназии на ошибки в начислении зарплаты	2
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетности	2
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей обязательств, договоров	3
	Итого	21



### 7.5. Критерии результативности и качества работы (эффективность труда) заместителя директора по АХЧ

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Позитивные результаты подготовки гимназии к началу нового учебного года	4
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении гимназии	4
	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности	2
	Своевременное приобретение и рациональное использование хозяйственного инвентаря, канцелярских товаров, расходных материалов и гигиенических средств	3
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2
Итого		18

### 7.6. Критерии результативности и качества работы (эффективность труда) обслуживающего персонала ГБОУ гимназии г. Сызрани.

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Вид оценивания
Позитивные результаты по созданию в гимназии комфортных условий	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию здания</b>	
	Систематическое проведение текущего ремонта обслуживаемых зданий, оборудования, механизмов, мебели и техническое обслуживание системы центрального отопления, водоснабжения, канализации с выполнением слесарных, паяльных и плотницких работ	1-5
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении гимназии	3
	Итого	8
	<b>Дворник</b>	
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий на прилегающей территории	4
	Качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	4
	Итого	8
	<b>Уборщик служебных и производственных помещений</b>	
	Качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	4
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении гимназии	3
	Рациональное использование моющих средств, сохранность инвентаря	2
	Итого	9

<b>Гардеробщик</b>		
	Обеспечение сохранности детского имущества в раздевалках	4
	Качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	2
	Итого	6
	<b>Вахтер</b>	
	Качественное осуществление охраны зданий	3
	Качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	1
	Итого	4
	<b>Сторож</b>	
	Качественное осуществление охраны зданий в ночное время суток	3
	Качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	1
	Итого	4
<b>Лаборант</b>		
Позитивные результаты деятельности лаборанта	Сохранность лабораторного оборудования	3
	Своевременное устранение неполадок оборудования	3
	Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.)	2
Признание высокого профессионализма лаборанта	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся	2
	Итого	10
<b>Библиотекарь</b>		
Позитивные результаты привлечения учащихся к систематическому чтению учебной, художественной, научно-популярной литературы.	Организация и проведение совместно с педагогическим коллективом массовой работы по пропаганде книг (праздники книги, читательские конференции, беседы, обзоры, выставки и т.д.) с привлечением к этой работе деятелей литературы, искусства, родителей	1-5
	Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов: от 80 до 90% – 1 балл; выше 90% – 2 балла	2
	Осуществление работы с документами, включенными в «Федеральный список экстремистских материалов»	4
	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	2
	Сохранность библиотечного фонда	3
	Итого	16
<b>Секретарь, специалист по кадрам</b>		
Позитивные результаты работы с документацией	Осуществление своевременного документационного обеспечения кадровой деятельности гимназии	4
	Ведение документации в соответствии с номенклатурой дел гимназии	4
	Обеспечение учета, регистрации, контроля исполнения	3

	поручений руководства гимназии	
	Итого	11
<b>Инженер-программист</b>		
Техническое состояние оборудования, программного обеспечения, школьного сайта	Своевременная установка программного обеспечения на ПК	1-4
	Поддержка локальной сети	1-4
	Обслуживание сервера и серверного ПО: - еженедельно, - ежедневно.	1 2
	Поддержка бесперебойного интернета	4
	Отсутствие обоснованных жалоб на состояние ЭВМ со стороны участников образовательного процесса	1
	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК	1
	Отсутствий замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	1
	Проведение консультаций по работе с программным обеспечением	1
	Проведение индивидуальных и групповых занятий с педагогами по подготовке электронных методических материалов	1
	Итого	19
<b>Водитель</b>		
Позитивные результаты по созданию в гимназии комфортных условий	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	3
	Качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	3
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3
	Итого	9

## 8. Порядок выплаты материальной помощи.

8.1. Работникам ГБОУ гимназии г. Сызрани может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда до 5000 рублей.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

-Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами.

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

- Смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ГБОУ гимназии г. Сызрани материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

8.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором ГБОУ гимназии г. Сызрани.

8.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам ГБОУ гимназии г. Сызрани определяется директором ГБОУ гимназии г. Сызрани и оформляется приказом.

## **9. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала, и иных работников ГБОУ гимназии г. Сызрани.**

9.1. Работникам ГБОУ гимназии г. Сызрани может быть выплачена премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда до 25000 рублей (двадцати пяти тысяч рублей) независимо от фактически отработанного времени.

9.2. Премирование работников может производиться:

- по результатам их работы за месяц, за учебный триместр, за квартал, за полугодие, за год.

9.3. Размер премии устанавливается приказом директора Учреждения.

9.4. Основными показателями премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала, и иных работников ГБОУ гимназии г. Сызрани являются:

- результаты работы ГБОУ гимназии г. Сызрани в целом – до 3000 рублей.
- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией – до 3000 рублей.
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей – до 4000 рублей.
- разработка и реализация инициативных управленческих решений, качественная подготовка отчетной документации – до 4000 рублей.
- выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) – до 10000 рублей.
- высокий профессиональный уровень, конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда – до 7000 рублей.
- педагогическим работникам за высокое качество исполнения обязанностей работников оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей – до 3000 рублей;
- педагогическим работникам за результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, творческих групп – до 3000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – до 5000 рублей;

- педагогическим работникам за высокое качество организации культурно-массовых мероприятий – до 5000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество организации военно-патриотической деятельности - до 3000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество материалов, представляемых на школьном сайте, сайтах сети Интернет – до 2000 рублей;
- педагогическим работникам за высокий уровень в окружном рейтинге школ по государственной итоговой аттестации 9-х, 11-х классов – до 3000 рублей;
- педагогическим работникам, дежурным по школе за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности обучающихся во время образовательного процесса – до 1000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – до 2000 рублей;
- за качественную подготовку обучающихся к олимпиадам, к конкурсам, конференциям - до 6000 рублей;
- педагогическим работникам за почетные звания СССР, Российской Федерации, полученные за достижения в сфере образования, ученую степень, ведомственные награды, грамота министерства образования Российской Федерации – до 2000 рублей.
- выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника – до 3000 рублей.
- оказание помощи в работе с молодыми специалистами – до 2000 рублей.
- высокие производственные достижения – до 10000 рублей;
- позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий – до 5000 рублей;
- за соблюдение санитарно-гигиенического режима - до 3000 рублей;
- за работу с архивом образовательной организации – до 2000 рублей;
- за ведение делопроизводства, документации по воинскому учету и бронированию – до 1000 рублей;
- своевременное ведение больничных листов – до 500 рублей;
- своевременное ведение документации по пенсионному фонду – до 2000 рублей;
- за организацию внеурочной деятельности обучающихся до 2000 рублей;
- контроль за рациональным, экономичным использованием материальных и финансовых ресурсов - до 5000 рублей;
- за организацию школьных перевозок – до 4000 рублей;
- контроль за обеспечением безопасных условий труда и мероприятий по ГО и ЧС, работу по противодействию терроризма – до 2000 рублей;
- контроль за оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров – до 2000 рублей;
- за организацию проведения праздников, спортивных мероприятий – до 3000 рублей;

- за проведение косметического ремонта помещений учреждения – до 5000рублей;
- по результатам смотра по охране труда – до 3000рублей;
- по результатам подготовки учреждения к началу учебного года – до 5000рублей;
- за организацию мероприятий направленных на повышение эффективности энергосбережения энергетических ресурсов – до 4000рублей.
- уполномоченному по охране труда до 500рублей.
- специалисту по охране труда до 2000рублей

9.5. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам ГБОУ гимназии г. Сызрани, либо отдельным работникам.

9.6. Педагогические работники ГБОУ гимназии г. Сызрани, административно- управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

9.7. Премирование работников, проработавших неполный месяц, учебную четверть, полугодие, учебный год, производится за фактически отработанное время в данном учебном периоде.

9.8. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников ГБОУ гимназии г. Сызрани определяется директором ГБОУ гимназии г. Сызрани и оформляется приказом.

9.9. Порядок премирования директора ГБОУ гимназии г. Сызрани определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

9.10. Педагогические работники ГБОУ гимназии г. Сызрани, административно-управленческий персонал, иные работники могут быть премированы к юбилейным датам, 50 лет и далее каждые 5 лет, единовременной денежной премией в размере до 10 тысяч рублей.

9.11. Надбавки и доплаты устанавливаются от базовой части:

- за заведывание кафедрой – до 10%
- председатель ПК - до 30%
- руководитель методического объединения классных руководителей -до 10%
- за ведение медиатекой - до 40%
- администратору точки доступа Интернета - до 40%
- за работу в АСУ РСО – до 5% от базовой части

## **10. Порядок предоставления поощрительных выплат**

10.1. В ГБОУ гимназии г. Сызрани могут быть установлены следующие виды поощрительных выплат:

- За интенсивность использования компьютерной и мультимедийной техники заведующей медиатекой – до 3000 рублей;

- За высокое качество обеспечения доступа сотрудников ГБОУ гимназии г. Сызрани и учащихся к сети Интернет администратору точки доступа к сети Интернет – до 2500 рублей;
- За высокие результаты становления и развития воспитательной работы в классных коллективах, повышение научно-методического уровня воспитательной работы руководителям методических объединений классных руководителей– до 1000 рублей;
- За высокое качество организации учебно-воспитательного процесса в гимназии, методического руководства педагогическим коллективом заместителю директора по УВР – до 5000 рублей;
- За высокое качество составления расписания уроков – до 5000 рублей;
- За высокое качество организации воспитательного процесса в классе, создание благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности обучающихся классным руководителям – до 2000 рублей;
- За высокое качество заведования пришкольным участком - до 1000 рублей;
- За высокое качество ведения документации в соответствии с номенклатурой дел – до 5000 рублей;
- За высокое качество ведения бухгалтерского учета – до 5000 рублей;
- За высокое качество экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности гимназии – до 6000 рублей;
- За внедрение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета на основе применения современных средств вычислительной техники – до 5000 рублей.

## **11. Надбавка за выслугу лет**

4.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается обслуживающему персоналу ГБОУ гимназии г. Сызрани в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет- 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

4.2. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действующим на день возникновения соответствующих правоотношений.

4.3. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесённых к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, стимулируется.

4.4. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

