



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

Member of



UNESCO
Associated
Schools

«ГИМНАЗИЯ № 11 (БАЗОВАЯ

ШКОЛА РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК)»

State Budget Educational Establishment UNESCO Associated School Gymnasium № 11
(Base School of the Russian Academy of Science)

214 Чапаевская St. Samara 443010 Russia Tel /8 46/ 333 47 24 Fax /8 46/ 333 45 25

E-mail: 11gimnaz@mail.ru

Адрес: 443010, г. Самара, ул. Чапаевская, 214, тел. 333-45-25 ИНН 6315700021 КПП 631501001

E-mail: 11gimnaz@mail.ru

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР от 25.12.2020 г.

на 2021-2023 годы

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 05042020/1
от «05» февраля 2021 г.
Консультант Коршова Л.А.
(должность, Ф.И.О.)



ВЕРНО
Директор И.В. Гелузина
20__ г.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директор ГБОУ СО «Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)» Галузина Лилия Викторовна (далее - работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Пугачевой Натальи Викторовны.

Стороны пришли к соглашению внести изменения в коллективный договор от 25.12.2020 года государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области «Гимназия № 11 (Базовая школа Российской академии наук)» на 2021-2023 годы:

1. Изложить п. 1.2 раздела I в следующей редакции: «Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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 - директор ГБОУ СО «Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)» Галузина Лилия Викторовна (далее - работодатель); работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Пугачевой Натальи Викторовны».

2. Изложить п. 2.2.2 раздела II в следующей редакции: «При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Гимназии, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), 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».

3. Изложить п. 3.21 раздела III в следующей редакции: «Работникам, не относящимся к категории педагогов, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, указан в Приложении № 2 к коллективному договору, определяется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации».

4. Изложить п. 4.2 раздела IV в следующей редакции: «Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя оклады за ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера (Приложение № 3 «Положение об организации платных образовательных услуг ГБОУ СО «Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)») и Приложение № 4 «Положение о доплатах и надбавках из специального фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области «Гимназия № 11 (Базовая школа Российской академии наук)»); за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера (Приложение № 5 «Положение о распределении стимулирующих выплат работникам ГБОУ СО»)».

5. Дополнить раздел IV пунктом 4.10. «Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь из средств от приносящей доход

деятельности директору учреждения устанавливаются ежемесячно по согласованию с министерством образования и науки Самарской области в соответствии с процедурой, утвержденной Распоряжением министерства образования и науки Самарской области № 354-р от 14.04.2020г. «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установлений выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности». Установленные директору учреждения выплаты из средств от приносящей доход деятельности в течение календарного года не могут превышать установленную распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 № 354-р долю от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения директора учреждения и выплачиваются независимо от количества отработанных дней за период назначения выплаты.».

6. Добавить все указанные приложения с № 1 по № 5.

Настоящие изменения вступают в силу с 01.01.2021 года

От работодателя:

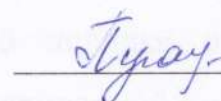
Директор
ГБОУ СО «Гимназия №11
(Базовая школа РАН)»



Л.В. Галузина

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации



Н.В. Пугачева

Приложение № 1

к коллективному договору

ГБОУ СО

«Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)»

на 2021-2023 гг.

ПРИНЯТО

Педагогическим советом ГБОУ
СО «Гимназия № 11 (Базовая
школа РАН)»,
протокол от 27.08.2020 № 01

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГБОУ СО «Гимназия №
11 (Базовая школа РАН)»
от 31.08.2020 № 288-ОД

**Правила внутреннего трудового распорядка
в ГБОУ СО «Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)»
(далее - Правила)**

Настоящие Правила разработаны в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Правила определяют трудовой распорядок в ГБОУ СО «Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)» (далее - Гимназия) и регламентируют порядок приёма,

перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, рабочее время, время отдыха, оплату труда, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Гимназии.

1. Общие положения

1.1. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

"Работодатель" - Гимназия;

"Работник" - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ);

"дисциплина труда" - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

1.2. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников Гимназии.

1.3. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

1.4. Официальным представителем Работодателя является директор.

1.5. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

2. Порядок приёма работников

2.1. Работники реализуют право на труд путём заключения письменного трудового договора.

2.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с настоящими Правилами, коллективным договором, иными локальными нормативными

актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

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

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

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

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

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

иные документы - согласно требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

2.4. Если трудовой договор заключается впервые, электронная трудовая книжка оформляются Работодателем.

2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.6. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме,

считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя, уполномоченного осуществлять допуск к работе. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня такого допущения.

2.7. Запрещается допускать Работника к работе без ведома или поручения Работодателя либо его уполномоченного на это представителя. Если Работник допущен к работе не уполномоченным на это лицом, то такое лицо может быть привлечено к ответственности, в том числе материальной.

2.8. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.9. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.10. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

2.11. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.12. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случаях, когда Работник фактически допускается к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.13. Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам

и впервые поступающих на работу по специальности в течение одного года со дня его получения;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.14. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.15. При заключении трудовых договоров с работниками, с которыми согласно законодательству Российской Федерации Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, в трудовом договоре предусматривается соответствующее условие.

2.16. При заключении трудового договора Работник должен пройти обязательный предварительный медицинский осмотр.

2.17. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приёме Работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приёме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.18. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда.

Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях, к работе не допускается.

2.19. Работодатель ведёт в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у Работодателя является для работников основной.

3. Порядок перевода работников

3.1. Перевод Работника на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции Работника при продолжении работы у того же работодателя.

3.2. Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия Работника.

3.3. Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же работодателя без письменного согласия Работника:

в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного

характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

3.4. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

3.5. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный директором Гимназии, объявляется Работнику под роспись.

4. Порядок увольнения работников

4.1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Если приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

4.3. Днём прекращения трудового договора во всех случаях является

последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.4. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает по акту все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

4.5. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже (сведения о трудовой деятельности) вместе с трудовой книжкой или взамен её и произвести с ним расчёт. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днём предъявления уволенным Работником требования о расчёте. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.6. Запись в электронном виде о трудовой деятельности и трудовом стаже об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

4.7. В случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или сведениями о трудовой деятельности либо дать согласие на отправку её по почте. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности после увольнения, Работодатель обязан выдать её не позднее

трех рабочих дней со дня обращения Работника.

5. Основные права и обязанности Работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный результативный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;

требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической

документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором и трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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

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

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

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

отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке

условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5.3. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

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

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

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;

при выявлении противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором, подтвержденных медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечёт за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести 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 учётом его состояния здоровья;

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

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

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

6. Основные права и обязанности работников

6.1. Работник имеет право:

на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

отдых, обеспеченный нормальной продолжительностью рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;

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

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

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

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

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

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

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве.

6.2. Работник обязан:

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объёме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья,

взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

систематически повышать свой профессиональный уровень;

проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение, инструктаж, проверку знаний и навыков в области охраны труда, пожарной безопасности, гражданской обороны, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов;

соблюдать устав Гимназии, настоящие Правила, другие локальные нормативные акты Гимназии;

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;

качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;

соблюдать трудовую дисциплину;

способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;

соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности, гражданской обороны, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов;

бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель

несёт ответственность за сохранность этого имущества);

принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

поддерживать своё рабочее место и оборудование в исправном состоянии, порядке и чистоте;

соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

своевременно и аккуратно составлять, заполнять отнесённые к компетенции Работника документы Гимназии;

заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и

в порядке, установленных законом;

соблюдать установленные Работодателем требования:

а) незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении непредвиденных обстоятельств (болезнь, другое), не позволяющих Работнику исполнять свои должностные обязанности;

б) приходить на работу:

не менее чем за 30 минут до начала уроков (для учителей начальной школы и классного руководителя дежурного по Гимназии класса);

не менее чем за 30 минут до начала урока, если он является первым, или не менее чем за 15 минут, если урок не является первым по расписанию занятий (для учителей основной и средней школы);

не менее чем за 15 минут до начала занятия (для педагогов-организаторов, педагогов дополнительного образования);

не менее чем за 15 минут до начала работы группы продлённого дня (для воспитателей групп продлённого дня);

не менее чем за 5 минут до начала рабочего дня согласно утверждённому режиму работы Гимназии или графику (расписанию) работы

(для административных и технических работников);

в) приступать к дежурству по Гимназии в соответствии с утверждённым графиком не менее чем за 20 минут до начала учебных занятий и завершать дежурство не позднее 20 минут после окончания своего последнего учебного занятия;

г) незамедлительно сообщать заместителю директора по безопасности о случаях травматизма;

д) не изменять по своему усмотрению расписания занятий и графики работы, утверждённые приказами Гимназии;

е) не отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

ё) не удалять учащихся с занятий;

ж) не оставлять на длительное время (больше 20 минут) рабочее место - здание Гимназии, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;

з) не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях без согласования или разрешения своего непосредственного руководителя;

и) не передавать кому-либо для ремонта или иных целей закреплённые за Работником оборудование, технику, инструменты и приспособления, состоящие на балансовом учёте Гимназии, без письменного согласования с заместителем директора по административно-хозяйственной части и инженером по школьным информационным системам;

й) не принимать от кого-либо и не размещать в учебных помещениях оборудование, не поставленное на балансовый учёт Гимназии;

к) не использовать в личных целях оборудование, технику, инструменты и приспособления Работодателя;

л) не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем;

исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными

нормативными актами Гимназии и трудовым договором.

6.3. Педагогический работник Гимназии не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в Гимназии, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

6.4. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

6.5. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

7. Рабочее время

7.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников Гимназии устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

а) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в

трудовом договоре" (далее - приказ N 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

б) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом N 1601;

в) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

г) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

7.2. В течение рабочего дня для педагогических работников и иных работников Гимназии предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который в рабочее время не включается.

7.3. Выполнение педагогической работы учителями и другими педагогическими работниками Гимназии характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом N 1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

7.4. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся 1 класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий предусматривается уставом, либо локальным нормативным актом Гимназии с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

7.5. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей),

изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

в порядке, устанавливаемом уставом и локальными нормативными актами Гимназии, - ведение классных журналов, других учебных документов, дневников обучающихся; организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся; выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний; выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ Гимназии, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности; периодические кратковременные дежурства в Гимназии в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности и приёма пищи;

При составлении графика дежурств работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и

после окончания занятий, учитываются режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в Гимназии не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

Педагогическим работникам Гимназии, 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 (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

7.6. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Гимназия), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Гимназии иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Гимназии не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ, по возможности, для указанных работников предусматривается свободный день с целью его использования для дополнительного профессионального

образования, самообразования и подготовки к занятиям.

7.7. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях", утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. N 189 (с изменениями и дополнениями), предусматривающих использование "ступенчатого" режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 45 минут каждый), а также "динамическую паузу" (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

7.8. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются.

При составлении расписаний занятий должны исключаться нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

7.9. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми

отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Начало рабочего дня для педагогических работников в каникулярный период устанавливается с 9:00.

Для повышения квалификации, самообразования и т.п. в каникулярный период для педагогических работников устанавливается единый день – суббота.

7.10. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 7.5 настоящих Правил (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

7.11. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

7.12. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.13. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по Гимназии по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

7.14. В периоды, указанные в пункте 7.13 настоящих Правил, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников Гимназии в каникулярное время.

7.15. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих оздоровление и (или) отдых, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

7.16. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.17. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется настоящими Правилами с учётом:

выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения

полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в Гимназии, так и за её пределами.

7.18. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

7.19. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

7.19.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогам-психологам;

педагогам-организаторам;

методистам;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

7.19.2. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

воспитателям для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня.

7.19.3. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпункте 7.19.3.1 настоящего пункта, принимается норма часов учебной работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной работы).

7.19.3.1. Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям;

педагогам дополнительного образования.

7.20. Для работников Гимназии устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресеньем.

7.21. Продолжительность ежедневной работы для педагогических работников определяется нормами, указанными в пунктах 7.3 и 7.4 настоящих Правил.

7.22. Продолжительность ежедневной работы для руководящих работников (директора, заместителей директора, главного бухгалтера) и административно-хозяйственных работников (бухгалтеров, библиотекаря, секретаря, лаборантов, инженера, водителя, рабочих по комплексному обслуживанию здания, дворника) определяется режимом, графиками, расписаниями работы, составленными и утверждёнными приказами Гимназии из расчёта 40-часовой рабочей недели.

7.23. При приёме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

7.24. При приёме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполное рабочее время.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по их заявлению следующим категориям работников:

беременным женщинам;

одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет);

лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, отцу ребёнка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребёнком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

7.25. Работник имеет право заключать трудовые договоры о

выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

В трудовом договоре обязательно должно быть указание на то, что работа является совместительством.

7.26. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

7.27. Если Работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учётного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы (другой временной нормы) рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

7.28. Указанные в пунктах 7.23 и 7.24 настоящих Правил ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в следующих случаях:

если по основному месту работы Работник приостановил работу в связи

с задержкой выплаты заработной платы;

если по основному месту работы Работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

7.29. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.30. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного

выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Гимназии.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

7.31. Работодатель ведет учёт времени, фактически отработанного каждым работником и учета дней неявок, в таблице учёта использования рабочего времени регистрируются случаи отклонений от нормального использования рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка.

7.32. Работник может выполнять трудовую функцию и непосредственно на стационарном рабочем месте и дистанционно, то есть вне места нахождения Работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя.

8. Время отдыха

8.1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.2. Видами времени отдыха являются:

выходной день;

нерабочие праздничные дни;

отпуск.

8.3. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

1) выходной день - воскресенье;

2) нерабочие праздничные дни:

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

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства;

3) ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.4. Руководителям, педагогическим работникам (директору, заместителю директора по иностранным языкам, заместителям директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по научно-методической работе, заместителю директора по начальной школе, заместителю директора по воспитательной работе, преподавателю - организатору основ безопасности жизнедеятельности, учителям, воспитателям, педагогам-психологам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, педагогу-библиотекарю, преподавателям, методистам) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 (пятьдесят шесть) календарных дней.

8.5. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

8.6. Работникам, не указанным в пункте 8.4 настоящих Правил,

предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

8.7. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

8.9. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;

совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.10. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, который утверждается Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

8.11. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы

соответствующей продолжительности.

8.12. О времени начала отпуска Работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

8.13. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

8.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

8.15. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

8.16. Дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 12 (двенадцати) календарных дней предоставляется Работникам, не

относящимся к категории педагогов (библиотекарь, главный бухгалтер, бухгалтер, секретарь, заместитель директора по административно-хозяйственной части, заместитель директора по безопасности и т.д.), в соответствии с условиями коллективного договора. (Приложение № 2)

9. Оплата труда

9.1. Заработная плата устанавливается Работнику в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закрепленной в нормативных локальных актах Гимназии.

9.2. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания Гимназии.

9.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренная пунктом 7.2.2 настоящих Правил, устанавливается в астрономических часах. Норма часов учебной работы, предусмотренная пунктом 7.2.3 настоящих Правил, устанавливается в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

9.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренная пунктом 7.2.2 настоящих Правил, и норма часов учебной работы, предусмотренная пунктом 7.2.3 настоящих Правил, являются расчётными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учётом установленного Гимназией объёма педагогической работы или учебной работы в неделю (в год).

9.5. За педагогическую работу или учебную работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объёму педагогической работы или учебной работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых учителям, которым не может быть

обеспечена учебная нагрузка в объёме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы в неделю (учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам).

9.6. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется учителям 1 - 4 классов, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объёме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, при передаче ими преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

9.7. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о её снижении, предусмотренного пунктом 10.7 настоящих Правил, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной работы, если оно превышает норму часов учебной работы в неделю, установленную за ставку заработной платы (18 часов);

заработная плата в размере месячной ставки, если объём учебной нагрузки до её уменьшения соответствовал норме часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

9.8. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся

на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

9.9. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

9.10. Работнику может быть выплачена премия при соблюдении условий и порядка, установленного нормативными локальными актами Гимназии об оплате труда.

9.11. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени.

9.12. В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

9.13. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от условий, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объём работ.

9.14. Заработная плата выплачивается работникам в валюте Российской Федерации два раза в месяц, 7-го и 22-го числа, путём перечисления на личные специальные карточные счета работников.

9.15. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее трёх дней до начала отпуска.

9.16. Работа в выходной или нерабочий праздничный день

оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

9.17. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

10. Поощрения за труд

10.1. Для поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу и другие успехи

в труде Работодатель применяет следующие виды поощрения:

объявление благодарности;

выдача премии;

награждение ценным подарком;

награждение почетной грамотой.

10.2. Размер премии устанавливается в пределах, предусмотренных локальными нормативными актами Гимназии об оплате труда.

10.3. Поощрения объявляются в приказе Работодателя и доводятся до сведения всего трудового коллектива. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

11. Определение учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре

11.1. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается её объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

11.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Гимназии (приказом).

11.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Гимназией.

11.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 7.2.3 настоящих Правил (учителям и педагогам дополнительного образования), в сторону её снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

11.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных

в пункте 7.2.3 настоящих Правил (учителям и педагогам дополнительного образования), в сторону её снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

11.6 Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объёма учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 11.4 и 11.5 настоящих Правил.

11.7. Об изменениях объёма учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

11.8. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учётом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения Гимназии с учетом мотивированного мнения профсоюза.

11.9. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых Гимназия является основным местом работы, сохраняется её объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 11.6 настоящих Правил.

Сохранение объёма учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путём

предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

11.10. При возложении на учителей Гимназии, для которых Гимназия является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать Гимназию, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

11.11. Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с пунктами 11.1- 11-10 настоящих Правил соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

11.12. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приёма на работу постоянного работника.

11.13. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путём замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе директором Гимназии, его заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с пунктами 11.1- 11-10 настоящих Правил.

11.14. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, её содержание, объём

учебной нагрузки и размер оплаты.

12. Ответственность сторон

12.1. За совершение Работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности.

12.2. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

12.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

12.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

12.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учёта мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства

по уголовному делу.

12.6. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

12.9. 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.

12.10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пункте 10.1 настоящих Правил, к Работнику не применяются.

12.11. Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

12.12. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

12.13. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение Работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

12.14. Материальная ответственность Работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного

противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

12.15. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

12.16. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

действия непреодолимой силы;

нормального хозяйственного риска;

крайней необходимости или необходимой обороны;

неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

12.17. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

12.18. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами, на Работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

12.19. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

12.20. Размер ущерба, причиненного Работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не может быть ниже стоимости имущества по данным

бухгалтерского учёта с учётом степени износа этого имущества.

12.21. Истребование от Работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения Работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

12.22. Взыскание с виновного Работника суммы причинённого ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по приказу Работодателя. Приказ может быть издан не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причинённого Работником ущерба.

12.23. Если месячный срок истёк или Работник не согласен добровольно возместить причинённый Работодателю ущерб, а сумма причинённого ущерба, подлежащая взысканию с Работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

12.24. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа.

В этом случае Работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения Работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

12.25. С согласия Работодателя Работник может передать ему для возмещения причинённого ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

12.26. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинён ущерб

Работодателю.

12.27. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счёт средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесённые Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

12.28. Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

12.29. Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

12.30. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.

12.31. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения Работника возможности трудиться.

12.32. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объёме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии Работника ущерб может быть возмещен в натуре.

12.33. Работник направляет Работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением Работодателя или неполучения ответа в установленный срок Работник имеет право обратиться в суд.

12.34. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других

выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

12.35. Моральный вред, причинённый Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

13. Заключительные положения

13.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

13.2. По инициативе Работодателя или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение № 2
к коллективному договору
ГБОУ СО
«Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)»
на 2021-2023 гг.

**Перечень должностей на предоставление
дополнительного оплачиваемого отпуска**

Дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 (двенадцать) календарных дней предоставляется работникам, не относящимся к категории педагогов согласно Правилам внутреннего распорядка (п.8.16):

1. Главный бухгалтер
2. Бухгалтер
3. Заместитель директора по безопасности
4. Заместитель директора по административно-хозяйственной части
5. Библиотекарь

Приложение № 3
к коллективному договору
ГБОУ СО
«Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)»
на 2021-2023 гг.

ПРИНЯТО

Педагогическим советом ГБОУ
СО «Гимназия № 11 (Базовая
школа РАН)»,

протокол от 27.08.2020 № 01

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГБОУ СО «Гимназия
№ 11 (Базовая школа РАН)»

от 31.08.2020 № 288-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

**об организации платных образовательных услуг
ГБОУ СО «Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)» (далее - Положение)**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273 (с изменениями и дополнениями), Правилами оказания платных образовательных услуг, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации 15.08.2013 № 706, уставом ГБОУ СО «Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)».

Положение определяет правила и регламентирует порядок оказания платных образовательных услуг ГБОУ СО «Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)».

1. Общие положения

1.1. Понятия, используемые в настоящем Положении:

"заказчик" - физическое и (или) юридическое лицо, имеющее намерение заказать либо заказывающее платные образовательные услуги для себя или иных лиц на основании договора;

"исполнитель" - ГБОУ СО «Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)» (далее - Гимназия), осуществляющее образовательную деятельность и предоставляющее платные образовательные услуги обучающемуся;

"недостаток платных образовательных услуг" - несоответствие платных образовательных услуг или обязательным требованиям, предусмотренным законом либо в установленном им порядке, или условиям договора (при их отсутствии или неполноте условий обычно предъявляемым требованиям), или целям, для которых платные образовательные услуги обычно используются, или целям, о которых исполнитель был поставлен в известность заказчиком при заключении договора, в том числе оказания их не в полном объеме, предусмотренном образовательными программами (частью образовательной программы);

"обучающийся" - физическое лицо, осваивающее образовательную программу;

"платные образовательные услуги" - осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам;

"существенный недостаток платных образовательных услуг" - неустранимый недостаток, или недостаток, который не может быть устранен без несоразмерных расходов или затрат времени, или выявляется неоднократно, или проявляется вновь после его устранения, или другие подобные недостатки.

1.2. Исполнитель вправе оказывать платные образовательные услуги (преподавание специальных курсов, дисциплин сверх часов и сверх программ, предусмотренных учебным планом Гимназии; ведение групп по

адаптации детей к условиям и содержанию школьной жизни; ведение кружков эстетической направленности; занятия различными видами спорта (спортивные секции)) на договорной основе за пределами основных общеобразовательных программ.

1.3. Платные образовательные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований областного и муниципального бюджетов. Средства, полученные исполнителем при оказании таких платных дополнительных образовательных услуг, возвращаются лицам, оплатившим эти услуги.

1.4. Гимназия, осуществляя образовательную деятельность за счёт бюджетных ассигнований областного и муниципального бюджетов, вправе осуществлять за счет средств физических и (или) юридических лиц платные образовательные услуги, не предусмотренные установленным муниципальным заданием либо соглашением о предоставлении субсидии на возмещение затрат, на одинаковых при оказании одних и тех же услуг условиях.

1.5. Отказ заказчика от предлагаемых ему платных образовательных услуг не может быть причиной изменения объема и условий уже предоставляемых ему исполнителем образовательных услуг.

1.6. Исполнитель обязан обеспечить заказчику оказание платных образовательных услуг в полном объеме в соответствии с образовательными программами (частью образовательной программы) и условиями договора.

1.7. Исполнитель вправе снизить стоимость платных образовательных услуг по договору с учетом покрытия недостающей стоимости платных образовательных услуг за счет собственных средств исполнителя, в том числе средств, полученных от приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц.

1.8. Основанием для снижения стоимости платных образовательных услуг являются нормативные правовые акты федерального, регионального и муниципального уровней, содержащие нормы права физических и (или) юридических лиц на снижение стоимости платных образовательных услуг.

1.9. Снижение стоимости платных образовательных услуг не допускается за исключением оказания одной и той же услуги близнецам (двойняшкам).

1.10. Увеличение стоимости платных образовательных услуг после заключения договора не допускается, за исключением увеличения стоимости указанных услуг с учетом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

1.11. Оплата за предоставляемые платные образовательные услуги производится заказчиками в безналичном порядке на счёт Гимназии в банке или казначействе.

1.12. Доход от оказания платных образовательных услуг используется Гимназией в соответствии с уставными целями, в том числе:

на оплату труда специалистов, осуществляющих платные образовательные услуги по договорам подряда (согласно актам выполненных работ, за фактически отработанные часы);

на доплаты и надбавки работникам Гимназии согласно Положению о доплатах и надбавках из специального фонда оплаты труда работников ГБОУ СО «Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)», утверждённому приказом Гимназии;

на выплаты стимулирующего характера и материальная помощь из средств от приносящей доход деятельности директору учреждения устанавливаются ежемесячно по согласованию с министерством образования и науки Самарской области в соответствии с процедурой, утвержденной Распоряжением министерства образования и науки Самарской области № 354-р от 14.04.2020г. «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установлений выплат стимулирующего характера и оказания

материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности».

Установленные директору учреждения выплаты из средств от приносящей доход деятельности в течение календарного года не могут превышать установленную распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 № 354-р долю от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения директора учреждения и выплачиваются независимо от количества отработанных дней за период назначения выплаты.

на оплату коммунальных услуг, текущий ремонт помещений Гимназии, текущий ремонт оборудования, на приобретение основных средств, материальных запасов и другие расходы, не включённые в приведённый перечень.

1.13. Обучающимся, получающим платные образовательные услуги, предоставляются в пользование, при наличии в библиотечном фонде Гимназии, учебники и учебные пособия по изучаемым учебным предметам, курсам и дисциплинам.

Учебники и учебные пособия выдаются обучающимся в библиотеке Гимназии по их запросу. Факт выдачи оформляется соответствующей записью в библиотечном формуляре. После завершения изучения соответствующих учебных предметов, курсов, дисциплин учебники и учебные пособия возвращаются обучающимися в библиотеку Гимназии.

2. Порядок оказания платных образовательных услуг

2.1. Платные образовательные услуги оказываются Гимназией в следующем порядке:

разработка Положения об организации платных образовательных услуг;

изучение спроса на платные образовательные услуги, определение предполагаемого контингента обучающихся, анализ необходимой материально-технической базы;

создание условий для оказания платных образовательных услуг с учётом требований по охране труда и безопасности для жизни и здоровья участников образовательного процесса;

доведение до заказчика информации об оказываемых платных образовательных услугах и исполнителе;

составление смет на каждый вид или комплекс платных образовательных услуг;

разработка инструкций для лиц, ответственных за проведение платных образовательных услуг;

заключение договоров со специалистами на оказание платных образовательных услуг;

заключение договоров с заказчиками об оказании платных образовательных услуг;

издание приказа об организации работы по оказанию платных образовательных услуг.

2.2. Исполнитель до заключения договора и в период его действия предоставляет заказчику достоверную информацию о себе и об оказываемых платных образовательных услугах, обеспечивающую возможность их правильного выбора.

2.3. Исполнитель доводит до заказчика информацию, содержащую сведения о предоставлении платных образовательных услуг в порядке и объеме, которые предусмотрены Законом Российской Федерации "О защите прав потребителей" и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», в том числе:

наименование и место нахождения (адрес) исполнителя, сведения о наличии лицензии на право ведения образовательной деятельности и

свидетельства о государственной аккредитации с указанием регистрационного номера и срока действия, а также наименования, адреса и телефона органа, их выдавшего;

перечень платных образовательных услуг, их стоимость и порядок оплаты, вид, уровень и направленность каждой образовательной программы, сроки и формы обучения;

порядок предоставления платных образовательных услуг, образец договора об оказании платных образовательных услуг.

Исполнитель также обязан предоставить для ознакомления по требованию заказчика:

устав Гимназии;

лицензию на право ведения образовательной деятельности;

адрес и телефон учредителя Гимназии, а также вышестоящего органа управления образованием;

учебные планы и (или) программы курсов, предметов, дисциплин по соответствующей образовательной программе в части платных образовательных услуг;

сметы на каждый вид или комплекс платных образовательных услуг.

2.4. Информация, предусмотренная пунктом 2.3 настоящего Положения, предоставляется исполнителем в месте фактического осуществления образовательной деятельности, путём размещения в общедоступном для ознакомления месте, а также на официальном сайте Гимназии.

2.5. При письменном обращении заказчика согласно прилагаемому к настоящему Положению образцу с просьбой заключить договор на оказание платных образовательных услуг между ним и исполнителем заключается договор по прилагаемой к настоящему Положению форме, который содержит следующие сведения:

- а) полное наименование исполнителя - юридического лица;
- б) место нахождения исполнителя;

в) наименование или фамилия, имя, отчество (при наличии) заказчика, телефон заказчика;

г) место нахождения или место жительства заказчика;

д) фамилия, имя, отчество (при наличии) представителя исполнителя и (или) заказчика, реквизиты документа, удостоверяющего полномочия представителя исполнителя и (или) заказчика;

е) фамилия, имя, отчество (при наличии) обучающегося, его место жительства, телефон (указывается в случае оказания платных дополнительных образовательных услуг в пользу обучающегося, не являющегося заказчиком по договору);

ж) права, обязанности и ответственность исполнителя, заказчика и обучающегося;

з) полная стоимость платных образовательных услуг, порядок их оплаты;

и) сведения о лицензии на осуществление образовательной деятельности (наименование лицензирующего органа, номер и дата регистрации лицензии);

к) вид, уровень и (или) направленность образовательной программы (часть образовательной программы определенного уровня, вида и (или) направленности);

л) форма обучения;

м) сроки освоения образовательной программы (продолжительность обучения);

н) вид документа (при наличии), выдаваемого обучающемуся после успешного освоения им соответствующей образовательной программы (части образовательной программы);

о) порядок изменения и расторжения договора;

п) другие необходимые сведения, связанные со спецификой оказываемых платных образовательных услуг.

2.6. Договор не может содержать условия, которые ограничивают права обучающихся или снижают уровень предоставления им гарантий по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации

об образовании. Если условия, ограничивающие права обучающихся или снижающие уровень предоставления им гарантий, включены в договор, такие условия не подлежат применению.

2.7. Сведения, указанные в договоре, должны соответствовать информации, размещенной на официальном сайте Гимназии в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на дату заключения договора.

2.8. На основании заключенных договоров издаётся приказ Гимназии об организации работы по оказанию платных образовательных услуг, которым утверждаются:

режим работы платных групп (дни, время проведения занятий) и расписания занятий (наименования учебных предметов, по которым проводятся занятия в определённые дни и определённое время, согласно утверждённому режиму работы платных групп);

система и порядок оплаты труда работников (исполнителей), занятых оказанием платных образовательных услуг, их состав, график работы;

списки групп учащихся;

перечень помещений для занятий;

сметы затрат на проведение платных образовательных услуг;

учебные планы и (или) программы;

инструкции для лиц, ответственных за проведение платных образовательных услуг.

2.9. Договоры со специалистами на оказание платных образовательных услуг заключаются до начала проведения занятий.

3. Ответственность исполнителя и заказчика

3.1. За неисполнение либо ненадлежащее исполнение обязательств по договору исполнитель и заказчик несут ответственность, предусмотренную договором и законодательством Российской Федерации.

3.2. При обнаружении недостатка платных образовательных услуг, в том числе оказания их не в полном объеме, предусмотренном образовательными программами (частью образовательной программы), заказчик вправе по своему выбору потребовать:

- а) безвозмездного оказания образовательных услуг;
- б) соразмерного уменьшения стоимости оказанных платных образовательных услуг;
- в) возмещения понесенных им расходов по устранению недостатков оказанных платных образовательных услуг своими силами или третьими лицами.

3.3. Заказчик вправе отказаться от исполнения договора и потребовать полного возмещения убытков, если в установленный договором срок недостатки платных образовательных услуг не устранены исполнителем. Заказчик также вправе отказаться от исполнения договора, если им обнаружен существенный недостаток оказанных платных образовательных услуг или иные существенные отступления от условий договора.

3.4. Если исполнитель нарушил сроки оказания платных образовательных услуг (сроки начала и (или) окончания оказания платных образовательных услуг и (или) промежуточные сроки оказания платной образовательной услуги) либо если во время оказания платных образовательных услуг стало очевидным, что они не будут осуществлены в срок, заказчик вправе по своему выбору:

- а) назначить исполнителю новый срок, в течение которого исполнитель должен приступить к оказанию платных образовательных услуг и (или) закончить оказание платных образовательных услуг;
- б) поручить оказать платные образовательные услуги третьим лицам за разумную цену и потребовать от исполнителя возмещения понесенных расходов;

- в) потребовать уменьшения стоимости платных образовательных услуг;
- г) расторгнуть договор.

3.5. Заказчик вправе потребовать полного возмещения убытков, причиненных ему в связи с нарушением сроков начала и (или) окончания оказания платных образовательных услуг, а также в связи с недостатками платных образовательных услуг.

3.6. По инициативе исполнителя договор может быть расторгнут в одностороннем порядке в следующих случаях:

- а) просрочка оплаты стоимости платных образовательных услуг;
- б) невозможность надлежащего исполнения обязательств по оказанию платных образовательных услуг вследствие действий (бездействия) обучающегося.

Приложение № 4
к коллективному договору
ГБОУ СО
«Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)»
на 2021-2023 гг.

ПРИНЯТО

Педагогическим советом ГБОУ
СО «Гимназия № 11 (Базовая
школа РАН)»,
протокол от 27.08.2020 № 01

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГБОУ СО «Гимназия
№ 11 (Базовая школа РАН)»
от 31.08.2020 № 288-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

**о доплатах и надбавках из специального фонда оплаты труда работников
ГБОУ СО «Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)»
(далее – Положение)**

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями), с постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями), уставом ГБОУ СО «Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)», утверждённым приказом министра образования и науки Самарской области от 14.08.2020 № 630-р и приказом министра имущественных отношений Самарской области от 17.08.2020 № 1597.

Положение определяет условия и порядок установления доплат и надбавок

работникам ГБОУ СО «Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)» (далее – Гимназия) из специального фонда оплаты труда.

1. Общие положения

1.1. Структура фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчёта нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счёт средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области.

Фонд оплаты труда работников Гимназии имеет следующую структуру:

1) базовый фонд, который включает:

фонд оплаты труда педагогических работников;

фонд оплаты труда административно-хозяйственных работников;

специальный фонд оплаты труда работников.

Специальный фонд оплаты труда работников включает:

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

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

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

2) стимулирующий фонд, который включает доплаты и надбавки стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Распределение стимулирующего фонда между различными категориями работников Гимназии осуществляется в следующих соотношениях:

85% стимулирующего фонда используется для стимулирующих выплат педагогическим работникам;

13% - административным и учебно-вспомогательным работниками;

2% - директору Гимназии.

2. Порядок установления доплат и надбавок из специального фонда оплаты труда

2.1. Доплаты и надбавки устанавливаются работникам приказом директора Гимназии в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Срок установления доплат и надбавок зависит от вида и характера деятельности:

на учебный год;

на полугодие;

на месяц.

2.3. Доплаты могут устанавливаться:

педагогическим работникам за работу с родителями - от 500,0 руб.;

педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ:

учителям начальных классов, русского языка, литературы и математики - 10% от ставки учебной нагрузки по тарификации;

учителям иностранного языка и физики - 5% от ставки учебной нагрузки по тарификации;

учителям биологии, географии, истории, обществознания, экономики, права, химии - 3% от ставки учебной нагрузки по тарификации;

педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (работникам, назначенным приказом Гимназии ответственными за содержание учебных кабинетов и помещений) - от 1000 руб.;

педагогическим работникам за дополнительные занятия с обучающимися - от 500 руб.;

педагогическим работникам, назначенным приказом Гимназии председателям методических объединений, - от 1000,0 руб.;

педагогическим работникам, осуществляющим организацию ухода обучающимися за растениями в рекреациях и на прилегающей к Гимназии территории - от 1000,0 руб.

2.4. Надбавки могут устанавливаться работникам в качестве:

выплат, определяемых повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплат, определяемых повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплат, определяемых повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационных выплат работникам, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

2.5. Доплаты за совмещение устанавливаются:

работникам Гимназии, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы. Размер доплаты устанавливается директором Гимназии на основании данного Положения и ограничивается величиной двух окладов по совмещаемой должности;

совмещение оформляется приказом директора Гимназии с указанием совмещаемой профессии (должности), объёма дополнительной работы, размера доплаты и при необходимости срока совмещения. Отмена оформляется также приказом директора Гимназии;

совмещение вакантных должностей может производиться несколькими работниками. При этом размеры доплат данным работникам устанавливаются таким образом, чтобы они не превышали в суммарном выражении (в рублях) двух должностных окладов по вакантной должности.

Приложение № 5
к коллективному договору
ГБОУ СО
«Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)»
на 2021-2023 гг.

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДЕНО

Педагогическим советом ГБОУ
СО «Гимназия № 11 (Базовая
школа РАН)»,
протокол от 27.08.2020 № 01

приказом ГБОУ СО «Гимназия №
11 (Базовая школа РАН)»
от 31.08.2020 № 288-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующих выплат работникам ГБОУ СО
«Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)» (далее - Положение)**

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями), с постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями), Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утверждённым приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-ОД», уставом ГБОУ СО «Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)»,

утверждённым приказом министра образования и науки Самарской области от 14.08.2020 № 630-р и приказом министра имущественных отношений Самарской области от 17.08.2020 № 1597. Положение определяет условия и порядок распределения стимулирующих выплат работникам ГБОУ СО «Гимназия № 11 (Базовая школа РАН)» (далее – Гимназия) из стимулирующего фонда оплаты труда для решения задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1. Общие положения

1.1. Фонд оплаты труда работников Гимназии имеет следующую структуру:

1) базовый фонд, который включает:

фонд оплаты труда педагогических работников;

фонд оплаты труда административно-хозяйственных работников;

специальный фонд оплаты труда работников.

2) стимулирующий фонд, который включает доплаты и надбавки стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Распределение стимулирующего фонда между различными категориями работников Гимназии осуществляется в следующих соотношениях:

85% стимулирующего фонда используется для стимулирующих выплат педагогическим работникам;

13% - административным и учебно-вспомогательным работниками;

2% - директору Гимназии».

Структура фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчёта нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счёт средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации

основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области.

2. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Гимназии (далее - критерии эффективности труда)

2.1. В Гимназии используются следующие критерии эффективности труда работников.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии эффективности труда
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету
	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более

	баллов, в классах в которых преподаёт учитель
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках
	Пропуски учащимися уроков педагога по не уважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)
Позитивные результаты	Повышение (сохранение) охвата

<p>организационно- воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)</p>	<p>детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года</p>
	<p>Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года</p>
	<p>Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50 %)</p>
	<p>Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего</p>
	<p>Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины</p>
	<p>Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций</p>
<p>Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий</p>	<p>Использование ИТ–технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени</p>
	<p>Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени</p>
<p>Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</p>	<p>Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода</p>
	<p>Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности</p>

	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения

2.2. Критерии эффективности, указанные в пункте 2.1 настоящего Положения, являются основополагающими относительно содержания прилагаемых к настоящему Положению материалов самоанализа.

2.3. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Условия и порядок установления стимулирующих выплат из стимулирующего фонда оплаты труда

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам являются:

основное место работы - Гимназия;

стаж работы в должности не менее 6 месяцев;

отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Стимулирующие выплаты выплачиваются два раза в год на основании приказа Гимназии по итогам каждого учебного полугодия.

3.3. Педагогическим, административным и учебно-вспомогательным работникам Гимназии предоставляются материалы по самоанализу (далее - листы самоанализа) согласно прилагаемым к настоящему Положению формам (отдельно для педагогических работников и отдельно для административных и учебно-вспомогательных работников) до 15 числа первого месяца учебного полугодия.

3.4. Листы самоанализа заполняются работниками в течение трёх рабочих дней.

Педагогические работники, совмещающие в Гимназии другие педагогические должности, заполняют лист самоанализа для педагогических работников с учётом совмещаемых должностей.

Административные работники, совмещающие в Гимназии должности педагогических работников, заполняют и лист самоанализа для административных и учебно-вспомогательных работников, и лист самоанализа для педагогических работников.

3.5. По истечении срока, предусмотренного для заполнения работниками листов самоанализа, в течение трёх рабочих дней проводится заседание комиссии по рассмотрению материалов самоанализа работников Гимназии (далее - Комиссия).

3.6. Комиссия утверждается ежегодно, как правило, в первой декаде октября приказом Гимназии и в своей работе руководствуется настоящим Положением.

В состав Комиссии в обязательном порядке представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.7. Информация о дате, времени и месте заседания Комиссии доводится секретарём Комиссии не менее чем за три дня до назначенного председателем дня заседания Комиссии: до сведения членов Комиссии - лично; до сведения работников - опосредованно, через размещение соответствующей информации на информационном стенде в учительской Гимназии.

3.8. Материалы самоанализа рассматриваются Комиссией в присутствии работника. При неявке работника на заседание, Комиссия проводит рассмотрение материалов самоанализа работника в его отсутствие, о чём в конце листа самоанализа работника секретарём Комиссии вносится соответствующая запись: «Материалы рассмотрены Комиссией в отсутствие работника по причине его неявки на заседание Комиссии».

3.9. В ходе рассмотрения материалов самоанализа Комиссия рассматривает обоснованность указанных работником баллов по каждому критерию и суммирует их.

3.10. Снижение Комиссией баллов, влияющих на величину стимулирующих выплат, возможно в случае, если баллы, указанные работником в материалах самоанализа по отдельным критериям, не подтверждаются соответствующими документами.

3.11. Результаты рассмотрения материалов самоанализа сообщаются работнику на заседании Комиссии и оформляются в виде заключения, которое подписывается работником, членами Комиссии и прилагается к материалам самоанализа.

При отказе работника от ознакомления с заключением Комиссии в конце листа самоанализа работника секретарём Комиссии вносится соответствующая запись: «Работник от подписи отказался».

3.12. По итогам рассмотрения всех материалов самоанализа Комиссией оформляется протокол, который подписывается председателем, секретарём Комиссии, и в течение двух рабочих дней, после дня проведения заседания Комиссии, направляется главному бухгалтеру Гимназии.

В протоколе приводится расчёт стоимости одного балла в денежном выражении, указываются баллы и значения стимулирующих выплат каждому работнику, а также результаты голосования членов Комиссии по вопросам рассмотрения материалов самоанализа работников, утверждения количества баллов работникам, стоимости одного балла в денежном выражении и определения значений стимулирующих выплат работникам.

Решения принимаются Комиссией открытым голосованием большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании Комиссии.

Заседание Комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее двух третей от общего числа членов Комиссии.

Стоимость одного балла в денежном выражении определяется делением суммы стимулирующего фонда, пропорциональной соответствующей категории работников, на суммарное количество баллов, которые получили работники данной категории по итогам рассмотрения Комиссией материалов их самоанализа.

Значение стимулирующей выплаты работнику определяется умножением суммарного количества баллов, указанного в заключении Комиссии по итогам рассмотрения материалов самоанализа работника, и стоимости одного балла в денежном выражении.

3.13. На основании протокола Комиссии главный бухгалтер Гимназии в течение двух рабочих дней, после получения протокола Комиссии, составляет проект приказа Гимназии о выплате работникам Гимназии стимулирующих выплат и направляет на подпись директору Гимназии.

3.14. Приказ о выплате работникам Гимназии стимулирующих выплат подписывается директором Гимназии в течение одного рабочего дня, после дня представления на подпись проекта приказа главным бухгалтером.

3.15. Результаты рассмотрения Комиссией материалов самоанализа работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Пронумеровано и прошнуровано

44 листов

Директор

Н.В. Галузина

« _____ » 20__ г.

