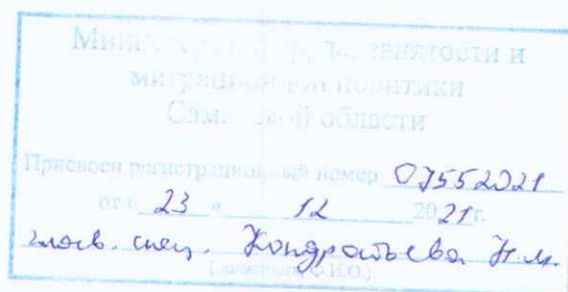


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 148 с углубленным изучением отдельных предметов
им. Героя Советского Союза В. П. Михалёва »
городского округа Самара
Ленинского района



г. о. Самара, 2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель в лице директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 148 с углубленным изучением отдельных предметов имени Героя Советского Союза В. П. Михалёва» городского округа Самара Чернышова Геннадия Григорьевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники школы, в лице председателя профсоюзного комитета учреждения Зуевой Татьяны Михайловны, с другой стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу момента подписания его сторонами.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Школы № 148 г. о. Самара, согласно ст. 43 ТК РФ.

1.5. Стороны присоединяются к региональному трехстороннему Соглашению между Министерством образования и науки Самарской области, Самарской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, региональным объединением работодателей «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений на территории Самарской области в 2018 – 2020 годах и обязуются выполнять все его требования.

1.6. В случае противоречия отдельных условий коллективного договора и регионального соглашения, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

1.7. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников учреждения по всем условиям коллективного договора и обязуется не использовать наличие (появление) иных представительных органов работников для воспрепятствования законной деятельности профсоюза.

2. ПОЛИТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению стабильной доброжелательной обстановки сотрудничества.

2.2. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами. Во время действия настоящего коллективного договора при условии положительного выполнения его обязательств, стороны воздерживаются

от проведения забастовок, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению учреждения, выполнению его обязательств.

2.3. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон согласно ст. 43 ТК РФ.

2.4. Работодатель сообщает профкому о намечаемой ликвидации учреждения за 3 месяца до проведения соответствующих мероприятий. Ликвидационная комиссия представляет в профком для согласования план высвобождения работников и действия по трудоустройству персонала.

2.5. Профсоюз уважает права и прерогативы работодателя и не вмешивается в решение проблем по следующим вопросам: размера и месторасположения учреждения, видов оборудования и материалов, учебных, календарных планов и иных управленческих решений.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на срок, установленный трудовым законодательством.

3.2. Содержание трудового договора при его заключении определяются ст. 57 ТК РФ и соглашением сторон.

3.3. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Запрещается требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ). Перевод на другую работу в том же учреждении по инициативе работодателя, т.е. изменение трудовой функции или изменение определённых сторонами условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию, либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

3.5. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются работодателем совместно с профсоюзным комитетом. По итогам совместных консультаций в настоящий коллективный договор могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников.

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, то не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

3.7. Работодатель обязуется производить по необходимости сокращение штата работников по возможности за счет ликвидации вакансий.

3.8. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери.

3.9. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях преимущественное право на занятие открывшихся в учреждении вакансий и тем самым на возвращение в учреждение.

3.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок действия трудового договора до окончания беременности или отпуска по беременности и родам (Ст.261 ТК РФ).

3.11. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности, в период пребывания в отпуске, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка до 14 лет, других лиц, воспитывающих детей без матери, беременных женщин, за исключением случаев ликвидации учреждения или других случаев, предусмотренных ст. 81 п. 1, п. 3, п. 5-8, п. 10, п. 11 ТК РФ.

3.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 1 дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время, время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и пунктами настоящего раздела коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми общим собранием работников по представлению работодателя (ст. 91 ТК РФ, ст. 106, ст. 107 ТК РФ).

4.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

4.4. Индивидуальная продолжительность рабочей недели может равномерно или неравномерно распределяться на шесть рабочих дней с понедельника по субботу.

4.5. Стороны договорились, что привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается с письменного согласия работника учреждения, с учетом мнения профкома (ст. 113 ТК РФ).

4.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.7 Стороны договорились, что сверхурочные работы могут проводиться по инициативе работодателя лишь по согласованию с профсоюзным комитетом с письменного согласия работника.

4.8. Стороны признают работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) неблагоприятной для человека и подлежащей компенсации.

4.9. Стороны договорились, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни возможна лишь в случаях и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством, а также с письменного согласия работника. Согласно статьи 153 ТК РФ:

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

(часть третья введена Федеральным законом от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

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.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

(в ред. Федерального закона от 28.02.2008 N 13-ФЗ)

4.10. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, обязуются не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ). Продолжительность ежегодного отпуска для всех

работников составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), педагогических работников - 56 календарных дней.

4.11. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

4.12. Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

4.13. В случае отмены учебных занятий не по вине педагога (карантин, аварийная ситуация и т. д.) педагоги выходят на работу и занимаются методической работой с сохранением заработной платы.

4.14. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника и его детей — 3 календарных дня
- смертью близких — 3 календарных дня
- переездом на новое место жительства — 3 календарных дня
- о других неординарных случаях по договоренности между работниками и работодателем.

4.15. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по медицинским справкам и их личному заявлению.

4.16. Стороны пришли к соглашению, что если работник в течение учебного года не брал листок нетрудоспособности, то он имеет право на 5 (пять) дополнительно оплачиваемых дней к отпуску.

4.17. Стороны пришли к соглашению, что если работник прошел вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), то он имеет право на 2 (два) календарных оплачиваемых выходных дня. Они предоставляются в дни вакцинации или по желанию работника к отпуску при предоставлении документа о вакцинации согласно Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021г.

5. ОПЛАТА ТРУДА

1. Общие положения

5.1. Стороны договорились проводить политику оплаты труда, ориентированную на увеличение реальной заработной платы и полную индексацию доходов с учетом инфляции.

5.2. Оплата труда работника производится в соответствии с Положением об оплате труда.

5.3. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы Положением об оплате труда и настоящим договором, решаются в строгом соответствии с действующим законодательством путем переговоров.

5.4. Оплата труда каждого работника учреждения зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям.

5.5. Введение, замена и пересмотр норм труда (нормированные задания, должностные обязанности) производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом два раза в год после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих учебный процесс и выполнения работ, улучшения условий и охраны труда.

5.6. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

5.7. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии с трудовым законодательством.

5.8. Доплата за работу в ночную смену составляет 35 % часовой тарифной ставки (ст. 154 ТК РФ) за каждый час работы.

5.9. Стороны пришли к соглашению, что во всех случаях невыполнения установленных учебных часов, имевших место не по вине работника, что определяется работодателем и профсоюзным комитетом совместно, а также на весь период освоения предмета сохраняется установленный работникам размер месячной заработной платы.

5.10. Стороны договорились, что оговоренный трудовым договором работника размер месячной заработной платы является гарантированным.

5.11. При переводе работника на другую работу в связи с повреждением здоровья (профессиональным заболеванием, увечьем) по вине работодателя работнику выплачивается разница между прежней месячной заработной платой и заработком на новой работе (на период перевода).

5.12. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 6 числа месяца, следующего за расчетным и вторую половину месяца окончательного расчета (21 числа).

2. Фонд оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников школы формируется на основании следующих документов и нормативных актов:

- 1) Положения об оплате труда работников школы.
- 2) Положения о распределении стимулирующего фонда работников, специального фонда с

приложениями:

- критериев и показателей эффективности и качества работы педагогических работников МБОУ Школа №148 городского округа Самара;

- критериев и показателей технических работников МБОУ Школы № 148 городского округа Самара;

3) протоколов Совета школы об утверждении локальных актов школы по распределению стимулирующего фонда;

4) протоколов собраний трудового коллектива, утверждающих локальные акты школы о распределении стимулирующего фонда.

2.2. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 148 с углубленным изучением отдельных предметов имени Героя Советского Союза В. П. Михалева» г. о. Самара состоит из:

1) базового фонда в размере не менее 81,76% от фонда оплаты труда работников, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников составляет не менее 54% от базового фонда;

- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала составляет не более 23% от базового фонда;

- специальный фонд составляет не более 22 базового фонда;

2) стимулирующий фонд не менее 18,24% фонда оплаты труда работников:

- до 77% от общего стимулирующего фонда идёт на оплату труда педагогических работников, до 23% - на оплату труда технических работников.

2.3. Фонд оплаты труда включает в себя заработную плату административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала.

2.4. Формулы расчёта заработной платы административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала выводятся в соответствии с правовыми документами и нормативными актами.

2.5. Заработная плата руководителя устанавливается на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения по формуле заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения.

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

2.7. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, педагогических

работников, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала, которая не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

2.8. В случае образования экономии фонда оплаты труда, средства направляются на выплаты стимулирующего характера работникам школы.

2.9. Фонд оплаты труда, формулы расчёта заработной платы могут корректироваться в соответствии с изменениями, вносимыми в правовые документы и нормативные акты.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам учебного процесса.

Ответственность за состояние условий и охраны труда в учреждении берет на себя работодатель.

6.2. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

6.3. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть представлена каждому работнику по его просьбе.

6.4 Работодатель участвует в мероприятиях, проводимых органами исполнительной власти, общественными организациями.

6.5. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда, инструкции по охране труда, содержание вводного, первичного, проведение повторного инструктажей.

6.6. Работодатель обязуется осуществить комплекс мероприятий по спецоценке условий труда и сертификации постоянных рабочих мест при финансировании учредителем.

6.7. На время приостановки работы в учреждении, на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

6.8. При ликвидации учреждения, рабочего места по требованию органов государственного надзора и контроля вследствие невозможности обеспечения здоровых и безопасных условий труда работодатель обязуется предоставить работнику новое место, соответствующее его квалификации, или обеспечить бесплатное обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

6.9. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда создается совместный комитет (комиссия) по охране труда, в который на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюза. Положение о комитете (комиссии) утверждается сторонами, избираются уполномоченные по охране труда.

6.10. Стороны договорились, что работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предотвращению производственного

травматизма.

Не позднее 3 календарных дней после окончания расследования заверенная копия акта о несчастном случае выдается работодателем пострадавшему.

6.11. Работодатель обеспечивает обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности, вследствие профзаболеваний, а также от несчастных случаев на производстве.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд.

7.2. Работодатель организует в учреждении общественное питание в столовой (буфете).

7.3. Работодатель предоставляет организациям общественного питания в учреждении помещения с освещением и отоплением, горячей и холодной водой для приготовления пищи, мебель и другие средства, необходимые для нормальной работы столовых и буфетов.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что

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

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

8.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома.

8.5. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителя и его заместителей выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (часть 1 статьи 374 ТК РФ).

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

8.7. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения текущих общественных обязанностей.

8.8. Работодатель на основании личных заявлений работников членов профсоюза обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию учреждения.

8.9. Члены профкома включаются в состав комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.10. Работодатель рассматривает с учётом мотивированного мнения профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы на выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- применение систем нормированного труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня списка должностей с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- качество выполнения работником своих функциональных обязанностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- другие возникающие вопросы, связанные с регулированием отношений в сфере труда.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. По истечении этого срока коллективный договор можно продлить на срок не более 3 лет.

9.1. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения. Изменения и дополнения коллективного договора в течение всего срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется в течение трех месяцев после смены собственника учреждения начать коллективные переговоры о сохранении настоящего коллективного договора или заключении нового.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

9.4. Лица, участвующие в переговорах и примирительных процедурах в качестве представителей сторон, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет учреждения на срок не более 3 месяцев в году.

9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после подписания.

9.6. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором вновь принимаемых на работу работников до заключения с ними трудового договора.

9.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников, с отчетом выступают лица с обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.


9.9. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими его и соответствующим органом по труду.

9.10. Настоящий коллективный договор имеет следующие приложения:

1. Приложение № 1 - Положение о надбавках, доплатах стимулирующего характера.
2. Приложение № 2 - Положение о материальной помощи.
3. Приложение № 3 – О ведении и проверке ученических тетрадей
4. Приложение № 4 - Список работников с ненормированным рабочим днём.
5. Приложение № 5 - Перечень профессий, имеющих право на получение моющих, дезинфицирующих средств, хозяйственного инвентаря.
6. Приложение № 6 -Список должностей сотрудников школы с неблагоприятными и вредными условиями труда
7. Приложение № 7 - Перечень профессий, имеющих право на выдачу бесплатно спецодежды и средств индивидуальной защиты.
8. Приложение № 8 - План мероприятий по улучшению условий труда.

Подписи сторон:

Председатель профкома
Зуева Т.М


10.12.2021


Директор МБОУ Школы №148
г.о. Самара
Чернышов Г.Г.
10.12.2021

Приложение 1 к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

о надбавках и доплатах стимулирующего характера
муниципального общеобразовательного учреждения
«Школа № 148 с углубленным изучением отдельных предметов имени Героя Советского Союза
В. П. Михалёва» городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации статьи № 57, 129, 135, 191, а также согласно Постановлениям правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №60 и от 21.06.2006 г. №83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работникам государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», постановления Правительства Самарской области от 29.10.2010 г. №563 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и 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».

1.2. Настоящее Положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников МБОУ Школа №148 городского округа Самара в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления материально-технической базы повышения качества и эффективности учебно-воспитательного процесса, закрепления квалифицированных кадров.

1.3. Надбавки и доплаты работникам школы могут устанавливаться сроком на месяц, квартал, четверть, триместр, полугодие, учебный год (по решению администрации с учётом мнения профкома) как основным работникам, так и работающим в порядке совместительства.

1.4. Размеры доплат, надбавок, стимулирующего характера определяются в зависимости от дополнительного объема работ и качества, выполненных работниками, и устанавливаются приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.5. Для стимулирования работников школы используется материальный фонд, образуемый:

- из бюджетных ассигнований;
- доходов от платных образовательных услуг, оказываемых с оформлением договоров с заказчиками;
- других средств.

2. Критерии и показатели качества труда

работников «Школа № 148 с углубленным изучением отдельных предметов имени Героя Советского Союза В. П. Михалёва» г. о. Самара

2.1 Стимулирующий фонд распределяется между работниками образовательного учреждения в соответствии с количеством баллов, которые работник набрал по критериям качества труда работников МБОУ Школы №148 городского округа Самара.

2.2 Основанием для начисления надбавки и доплаты из стимулирующего фонда являются следующие показатели:

- достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам;

- позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя;

- позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий;

- позитивные результаты организации методической работы;

- эффективная организация учебно-воспитательного процесса.

2.3. При определении размеров доплат, надбавок используются следующие критерии оценки труда педагогических работников:

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы(эффективности труда) учителя	Шкала оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
	<p>1.1. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов</p> <p>1.2. Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в 00</p> <p>1.3. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(- ам)</p> <p>1.4. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»</p> <p>1.5. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)</p> <p>1.6. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%</p> <p>1.7. Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по</p>	<p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>40-50%-16 51-74%-26. 75%-36</p> <p>на уровне среднего значения-1б. выше уровня среднего значения -2б.</p> <p>40-50%-16 51-74%-26 75%-36</p> <p>100%-36</p>

<p>состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%</p>	3балла
<p>1.8. Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя</p>	3балла
<p>1.9. Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»</p>	20% и более - 2балла
<p>1.10. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)</p>	1 балла
<p>1.11. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя</p>	1 балл
<p>1.12. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) при наличии приказа.</p>	городской уровень-2б. региональный- 3б.
<p>1.13 Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по 00 или имеет положительную динамику</p>	1 балл
<p>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	
<p>2.1. Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад образовательная (кроме всероссийской олимпиады школьников),научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями)органов управления образованием (в зависимости от уровня)</p>	школьный уровень-1б город-2б регион- 3б всероссийский- 5б (за каждого)
<p>2.2. Наличие и число обучающихся (в личном первенстве)и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утверждённый приказами(распоряжениями) органов образования</p>	школьный уровень-1б город-2б регион- 3б всероссийский-

<p>(за исключением предметных олимпиад и научно- практических конференций)(в зависимости от уровня)</p> <p>2.3. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)</p> <p>2.4.Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты</p> <p>2.5. Доля обучающихся 6-11 классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</p> <p>2.6. Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills? реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»</p> <p>2.7. Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя</p> <p>2.8. Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО</p>	<p>5б (за каждого)</p> <p>шк. уровень- 1б(за всех) город-3б регион- 5б всероссийский- 5б (за каждого)</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>не менее 75% - 1балл</p> <p>50-75%-1б Более 75%-2б</p>
<p>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</p>	
<p>3.1. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО</p>	<p>100%-3б</p>
<p>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</p>	

	<p>4.1.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения предметных недель, открытых уроков, педсоветов, семинаров и конференций не ниже школьного уровня (не МО) (при наличии приказа или справки).</p> <p>4.2.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня).</p> <p>4.3.Результаты участия учителя в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p> <p>4.4. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период.</p> <p>4.5. Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по организация приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов.</p> <p>4.6.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели; педагог-педагог педагог в дуальном образовании педагог - студент по программе СПО (при наличии приказа и плана работы)</p>	<p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>городской уровень-26 Регион.- 36 РФ-56</p> <p>2 балла</p> <p>до 72ч -16. выше 72 ч -26</p> <p>2 балла</p>
5.	Обеспечение формирования навыков 30Ж и безопасности у детей	
	5.1. Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	2 балла
6.	Критерии эффективности труда, разработанные коллективом школы	
	6.1.Подготовка учащихся к защите проектов (согласно справке председателя жюри по качеству выполненных работ).	до 20%-16 21-40%-26 свыше 41%-36
	6.2.Участие в работе экспертных групп или жюри (ВПр, устный экзамен по предмету, мониторинг, функциональная грамотность, олимпиады): Школьный уровень Окружной уровень	1 балл 2 балла

Региональный уровень	3балла
Всероссийский уровень	5баллов
6.3.Своевременное прохождение аттестации	3 балла
6.4.Своевременная сдача информации и отчетности	1 балл
6.5.Систематическое заполнение электронного журнала	100%-1 балл
6.6 Разработка методических материалов учебно-воспитательного процесса.	2 балла
6.7 Повышенный уровень сложности работы в 1 классе в период адаптации (за 1 полугодие)	3 балла

2.4. Основанием для премирования технических работников МБОУ Школы №148 городского округа Самара является создание комфортных условий для качественного ведения образовательной деятельности.

2.5. Надбавки устанавливаются за сложность, напряженность, высокое качество работы: доплаты - за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

2.6. Размер надбавок устанавливается приказом директора школы по согласованию с членами администрации, с учётом мнения профкома, а также на основании решения собрания трудового коллектива в зависимости от личного вклада работника и выполняемого им объёма (на основании Устава МБОУ Школа №148 г. о. Самара).

2.7. Размер надбавки уменьшается, либо она отменяется полностью (либо не начисляется совсем) приказом директора с учётом мнения профкома при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушениях трудовой дисциплины, невыполнении должностных обязанностей (по итогам проверки).

5. Премирование

5.1. Премирование сотрудников школы производится по итогам работы за учебный год (полугодие, четверть) в случае экономии фонда заработной платы, а также из внебюджетных средств.

5.2. Основанием для начисления премии служат следующие показатели:

- достижение учащимися высоких показателей в учебно-исследовательской деятельности;
- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам;

- позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя;
- позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий;
- позитивные результаты организации методической работы;
- организация учебно-воспитательного процесса;
- высокая организация социально-значимых акций, спортивных и других соревнований;
- другие достижения в учебно-воспитательном процессе.

5.3. Премия директору выплачивается на основании приказа руководителя Департамента образования Администрации городского округа Самара.

5.4. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переходом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом в армию, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде при наличии средств.

5.5. Премия выплачивается работникам на основании приказа по образовательной организации.

5.6. Работники ОУ могут премироваться к юбилейным датам (50-летие, 55-летие, 60-летие и т. д.), ко дню рождения и в связи с уходом на заслуженный отдых.

6. Надбавки, доплаты, премии не выплачиваются:

- 1) при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка;
- 2) при невыполнении должностных обязанностей;
- 3) при дисциплинарных нарушениях;
- 4) при несоблюдении сохранности имущества, здания МБОУ Школы № 148 г. о. Самара;
- 5) при создании конфликтной ситуации;
- 6) при наличии у работника больничных листов или отпусков без сохранения заработной платы.

Принято на общем собрании работников коллектива МБОУ Школа № 148 городского округа Самара

Протокол № 25 от 10.12.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1. Общие положения

Материальная помощь может быть оказана работникам школы с учётом мнения профкома в связи с уходом на пенсию. Единовременная материальная помощь работникам школы может быть оказана при наличии денежных средств из экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств, в случае возникновения непредвиденных обстоятельств, приведших к существенному ухудшению материального положения работника (смерть члена семьи, длительная болезнь самого работника или ребёнка и т. д.).

2. Оказание материальной помощи

2.1. Единовременная материальная помощь работникам ОО оказывается в зависимости от стажа работы в данном учреждении.

2.2. При стаже работы на момент выплаты до одного года - в размере не более 50% должностного оклада.

2.3. При стаже работы свыше одного года, включая принятых на работу по переводу, в размере до одного месячного оклада.

2.4. При увольнении работников вопрос о выплате материальной помощи решается в индивидуальном порядке администрацией ОО.

2.5. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работников и при наличии средств.

Принято на общем собрании работников МБОУ Школа № 148 городского округа Самара

Протокол № 25 от 10.12.2021 г.

О ведении и проверке ученических тетрадей

I. Методическое Объединение учителей начальной школы

В начальной школе надлежит проверять ежедневно каждую работу учащихся по русскому языку, математике, окружающему миру и литературному чтению.

Контроль за выполнением проверки тетрадей, тетрадей на печатной основе, тетрадей для творческих работ осуществляет завуч по УВР согласно плану, утвержденному на МО.

II. Методическое Объединение учителей русского языка и литературы

Рабочие тетради в 5-6 классах проверяются ежедневно. Контрольные и творческие работы – 1 раз в неделю.

Рабочие тетради в 7-9 классах проверяются 2 раза в неделю, творческие работы (изложения, сочинения) – 2 раза в месяц.

Рабочие тетради в 10-11-х классах проверяются 1 раз в неделю, тесты, сочинения – 2 раза в месяц.

Тетради по литературе проверяются два раза в месяц (самостоятельные работы), сочинения проверяются 1 в месяц.

Результаты проверенных работ выдаются через 1-2 дня после проведения работ.

Контроль за выполнением проверки тетрадей, тетрадей на печатной основе, тетрадей для творческих работ осуществляет руководитель МО, завуч по УВР согласно плану, утвержденному на МО.

III. Методическое Объединение учителей математики, физики, информатики

Рабочие тетради по математике проверяются:

- 1) в 5-6 классах (1 полугодие) проверяются каждый урок, самостоятельные работы и контрольные работы – 2 раза в неделю;

- 2) в 6 классах (2 полугодие), 7, 8, 9 классах домашние работы – 2 раза в неделю; самостоятельные и контрольные – 1 раз в неделю.
- 3) В 10 – 11-х классах домашние работы – 2 раза в месяц; самостоятельные и контрольные – 2 раз в месяц.

Контроль у слабоуспевающих учеников ведется два раза в неделю.

Результаты проверенных работ возвращаются к следующему уроку.

Рабочие тетради по физике проверяются:

В 7 – 11-х классах – 2 раза в месяц.

Контроль у слабоуспевающих учеников ведется один раз в неделю.

Контрольные, практические и лабораторные работы возвращаются к следующему уроку.

Рабочие тетради по информатике проверяются:

В 5 – 9 классах - каждый урок в тетрадях на печатной основе.

Контроль за выполнением проверки тетрадей, тетрадей на печатной основе, тетрадей для творческих работ осуществляет руководитель МО, завуч по УВР согласно плану, утвержденному на МО.

IV. Методическое Объединение учителей иностранного языка

Рабочие тетради по иностранным языкам проверяются:

- 1) в начальной школе каждый урок в тетрадях на печатной основе;
- 2) 5 - 8 классы письменные работы в рабочих тетрадях проверяются 1 – раза в неделю;
- 3) 9 -11 класс – письмо как речь – 1 - 2 раза в месяц.

Контроль за выполнением проверки тетрадей, тетрадей на печатной основе, тетрадей для творческих работ осуществляет руководитель МО, завуч по УВР согласно плану, утвержденному на МО.

V. Методическое Объединение учителей естественно – научного цикла

Тетради по истории проверяются:

5 – 8 класс: ТПО – 1 раз в неделю;

Рабочие тетради – не реже 2 раз в месяц.

9 – 11 класс: Рабочие тетради – не реже 2 раз в месяц; все виды проверочных работ (самостоятельные работы, контрольные и тестовые работы) по прохождению темы возвращаются к следующему уроку.

Тетради по обществознанию проверяются:

5 – 8 класс: ТПО – 1 раз в неделю;

Рабочие тетради – не реже 2 раз в месяц.

9 – 11 класс: Рабочие тетради – не реже 2 раз в месяц; все виды проверочных работ (самостоятельные работы, контрольные и тестовые работы) по прохождению темы проверяются двух следующих дней.

Тетради по географии проверяются:

5 класс: ТПО – 1 раз в две недели;

6 класс: ТПО – 1 раз в неделю; контрольные работы – 1 раз в две недели;

7 – 8 классы: тесты и диктанты – два раза в четверть; контурные карты – два раза в месяц; практические работы – 1 раз в месяц;

9 классы: диктанты, практические работы и тесты – 2 раза в месяц.

Тетради по химии проверяются:

8 – 11 классы: рабочие тетради - не реже двух раз в месяц; все виды проверочных работ (самостоятельные работы, контрольные и тестовые работы) по прохождению темы возвращаются к следующему уроку.

Тетради по биологии проверяются:

5 – 11 классы: рабочие тетради проверяются не реже 2 раз в четверть;

ТПО – 1 раз в неделю;

Все виды проверочных работ (самостоятельные работы, контрольные и тестовые работы) по прохождению темы возвращаются к следующему уроку.

Контроль за выполнением проверки тетрадей, тетрадей на печатной основе, тетрадей для творческих работ осуществляет руководитель МО, завуч по УВР согласно плану, утвержденному на МО.

Стимулирующие выплаты за проверку тетрадей

Категория предметов

<i>Предметы 1 категории</i> ≈9%	1. Русский язык (1 – 11 классы) 2. Математика (1 - 11 классы) 3. Литература (9 - 11 классы)
--	---

<p><i>Предметы 2 категории</i></p> <p>≈7%</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Иностранный язык (5 – 11 классы) 2. Обществознание (9, 11 классы) 3. История (9, 11 классы)
<p><i>Предметы 3 категории</i></p> <p>≈5%</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Литература (5 – 8 классы) 2. История (5 – 8 классы) 3. Обществознание (5 – 8 классы) 4. География 5. Биология 6. Физика 7. Черчение 8. Информатика 9. Химия 10. Искусство 11. Начальная школа (литературное чтение, окружающий мир) 12. Иностранный язык (1 - 4 классы) 13. Право

«

СПИСОК

должностей сотрудников МБОУ Школа №148 г. о. Самара
с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется
ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск,
в соответствии со ст.119 ТК РФ.

1. Директор – по согласованию с вышестоящей организацией
2. Заведующий хозяйством – 12 календарных дней
3. Главный бухгалтер – 3 календарных дня
4. Бухгалтер – 3 календарных дня

СПИСОК

должностей сотрудников МБОУ Школа №148 г. о. Самара
с неблагоприятными и вредными условиями труда, которым
предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии со
статьей 117 Т.К.

1. Учитель химии — 7 календарных дня
2. Учитель информатики – 12 календарных дней
3. Секретарь – 7 календарных дней
4. Главный бухгалтер - 9 календарных дней
5. Бухгалтер – 7 календарных дней
6. Библиотекарь – 7 календарных дней

«

Перечень профессий,
имеющих право на получение моющих, дезинфицирующих средств,
хозяйственного инвентаря

№ п/п	Должность	Средства для уборки, хозяйственный инвентарь	Норма
1.	Заведующий хозяйством	Моющие средства:	
2.	Уборщик служебных помещений	- мыло	1 шт в месяц
		- моющие средства	3 кг в месяц
		- дезинфицирующие средства	1 ёмкость (320 табл) на 3 месяца
		Хозяйственный инвентарь:	
		- вёдра	1 шт на год
		- щетки	1 шт на год
		- швабра	1 шт на год
		- совок	1 шт на год
		- техническая ткань	12 п/м в месяц

Приложение 7 к коллективному договору

Перечень профессий,
имеющих право на выдачу бесплатной спецодежды и средств
индивидуальной защиты.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи единицы комплекта на 1 работника
1	Уборщик служебных помещений	Спецодежда Перчатки резиновые	1 компл. в год 2 пары в месяц
2	Дворник	Спецодежда Рукавицы Хозяйственный инвентарь: - лопаты для уборки снега - метла - лопаты - грабли	1 компл. в год 1 пара в месяц 2 шт. на сезон 20 шт. на сезон 2 шт. на сезон 2 шт. на сезон
3	Слесарь-сантехник	Спец. костюм Спец. обувь Перчатки резиновые	1 на 1,5 года 1 пара в год 1 пара в месяц
4	Библиотекарь	Халат х/б	1 на год
7	Электрик	Спецодежда	1 компл. на год
8	Плотник	Спецодежда	1 компл. на год

Приложение 8 к коллективному договору

ПЛАН
мероприятий по улучшению условий и охраны труда
на 2021-2022 учебный год

№	Мероприятия	Срок	Ответственные	Стоимость
1	Вводный инструктаж с вновь прибывшими работниками школы	сентябрь	Директор	
2	Вводный инструктаж с учащимися 4-11 классов	сентябрь	Классные руководители	
3	Зачет по правилам хранения химикатов с учителями химии и лаборантами	сентябрь	Ответственные по охране труда	
4	Беседы по технике безопасности с техническим персоналом	сентябрь	Заведующий хозяйством	
5	Проверка исправности электрооборудования в кабинетах информатики, физики, маркировка инструментов	август	Директор, Заведующий хозяйством	20000 руб
6	Проверка вентиляции помещений	ежемесячно	Профком, мед. работники	
7	Утепление окон в кабинетах и коридорах	октябрь	Заведующий хозяйством, классные руководители	
8	Очистка крыш ото льда и снега	декабрь-февраль	Заведующий хозяйством	80000 руб
9	Посыпание песком подходов к школе	ноябрь-февраль	Заведующий хозяйством	3500 руб
10	Обеспечение кабинетов первичными средствами пожаротушения	сентябрь	Заведующий хозяйством	1000 руб
11	Обеспечение за счет социального страхования путевок работникам школы, нуждающимся в лечении (30% от путевки)	постоянно	Председатель профкома	
12	Проведение в классах и помещениях влажной уборки	ежедневно	Заведующий хозяйством	
13	Озеленение территории школы кустарником, цветами, приобретение чернозёма	июнь-август	Учителя биологии, Заведующий хозяйством	10000 руб
14	Проведение текущего ремонта школы	июль	Заведующий	200000 руб

	(по мере поступления средств)		хозяйством	
15	Опрессовка отопления	июнь - август	Заведующий хозяйством	15000 руб
16	Ремонт оборудования столовой (по мере поступления средств)	июнь - август	Заведующий хозяйством	12700 руб
17	Ремонт туалетов	июль - август	Заведующий хозяйством	15000 руб
18	Перезарядка огнетушителей	июль - август	Заведующий хозяйством	7000 руб
19	Дератизация и дезинсекция помещений	по графику	Заведующий хозяйством	28800 руб
20	Очистка вентиляционной системы	июнь - август	Заведующий хозяйством	99000 руб
21	Очистка канализационной системы	июнь - август, ноябрь	Заведующий хозяйством	16000 руб

ИТОГО:

508000 руб.

«Утверждаю»

Директор МБОУ Школа № 148 г.о. Самара
« 23 о. с. » декабря 2021г.

**Методика выплат, доплат, надбавок
стимулирующего характера педагогическим работникам
МБОУ Школы № 148 г. о. Самара с 01.01.2022г. по 31.12.2022г.**

Согласно п.1.4 Коллективного договора, зарегистрированного Министерством труда, занятости и миграционной политики Самарской области от 23.12.2021г.: «размеры доплат, надбавок, стимулирующего характера определяются в зависимости от дополнительного объема работ и качества, выполненных работниками и устанавливаются приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом». При расчете ФОТ и средней расчетной единицы за 1 учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися МБОУ Школа № 148 г. о. Самара образуется стимулирующий фонд учреждения. Фиксированная сумма стимулирующего фонда составляет 400000,0 (Четыреста тысяч) рублей, что составляет более 60% от общего стимулирующего фонда учреждения. Каждый педагог по итогам полугодия заполняет лист эффективности труда, в котором результативность деятельности педагога оценивается по установленным критериям и ранжированная баллами. Все баллы суммируются, и определяется общее количество баллов по каждому педагогу. Лист самооценки проверяется комиссией, созданной из состава трудового коллектива и утвержденной приказом директора. Баллы утверждаются директором. В случае несогласия педагога с утвержденными баллами создается конфликтная комиссия для собеседования с педагогом и подтверждения им заявленных баллов документами-оригиналами. Далее формируется реестр баллов по каждому сотруднику и в целом сумма баллов по учреждению. Стимулирующий педагогический фонд делится на общее количество баллов для расчета стоимости одного балла. Затем производится расчет стимулирующих баллов по каждому сотруднику, где стоимость одного балла умножается на количество баллов, полученных сотрудником за полугодие.

Свып = (ФОТ: Б) * Бс,

где:

Свып – стимулирующая выплата сотрудника;

ФОТ – стимулирующий педагогический фонд учреждения - более 60%;

Б – общее количество по учреждению;

Бс – балл сотрудника.

Директор МБОУ Школа № 148 г.о.Самара

Чернышов Г.Г.

Бухгалтер

Юрченко Г.М.

Председатель профсоюзной организации и
Совета трудового коллектива

Зуева Т.М.