

Коллективный договор
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы № 11 им. Героя
Советского Союза Аипова Махмута Ильячевича
городского округа Октябрьск Самарской области

на 2019 - 2022 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № от 20 _ года.

Руководитель :

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области	
Присвоен регистрационный номер	<u>00602019</u>
от « <u>07</u> » <u>02</u> 20 <u>19</u> г.	
Условия, ухудшающие положение работников, не выявлены. <u>Коссирицкий</u>	
<u>Н. А. Мухомов</u> (должность, Ф.И.О.)	

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общее положения	4
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.....	5
3. Рабочее время и время отдыха.....	8
4. Оплата и нормирование труда.....	13
5. Социальные гарантии и льготы.....	16
6. Охрана труда и здоровья.....	17
7. Гарантии профсоюзной деятельности.....	18
8. Обязательства выборного органа.....	22
9. Контроль за выполнением коллективного договора.....	23
Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка.....	25
1. Общее положения.....	26
2. Порядок приема и увольнения работников.....	26
3. Основные права и обязанности работников Учреждения.....	31
4. Основные права и обязанности работодателя.....	36
5. Режим работы и время отдыха.....	39
6. Меры поощрения и взыскания.....	42
7. Ответственность работников Учреждения.....	44
Приложения №2. Список должностей, сотрудников ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск с вредными условиями труда.....	46
Приложение №3. Положение о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам.....	47
1. Общие положения.....	48
2. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работникам Учреждения (школа).....	50
2.1. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления,	

снижения, отмены.....	50
2.2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.....	50
2.3. Критерии и показатели качества труда работников Учреждения для определения надбавок и доплат.....	52
3. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад №10».....	64
3.1. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены.....	64
3.2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда СП ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск «Детский сад №10».....	65
3.3. Критерии и показатели качества труда работников СП ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск «Детский сад №10».....	67
3.4. Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего структурным подразделением.....	73
4. Стимулирующие доплаты работникам Учреждения.....	77
5. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала Учреждения.....	78
6. Порядок выплат материальной помощи педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу и иным работникам....	79
Приложение №4. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты сотрудников ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск Самарской области.....	81
Приложение №5. Соглашение по охране труда на 2019год.....	83
Приложение №6. График сменности работников.....	85

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школы № 11 им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильячевича городского округа Октябрьск Самарской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее -ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - руководителя образовательной организации-директора Дуновой Ольги Анатольевны; работники образовательной организации в лице их представителя первичной профсоюзной организации(далее- выборный орган первичной профсоюзной организации) Панарина Наталья Александровна

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течении 10 дней после его подписания.

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

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

1.8. При смене формы собственности образовательной организации

коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со

дня перехода прав собственности.

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

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже 1-го раза в год.

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 03 февраля 2022г. включительно.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к

коллективному договору), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговорить объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

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

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

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

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

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

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее чем за три месяца.

Массовым является увольнение 50 % от общего числа работников в течение 20 дней.

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

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

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (____ 5 ____ часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

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

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

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

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

правовое регулирование в сфере образования.

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предлагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательной организаций, их заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается работодателям по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.6. настоящего раздела.

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

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

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

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

3.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных

(без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.11. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

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

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ и иными федеральными законами.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение

работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласования в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

3.18. В течение рабочего дня(смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы(должности) и среднего заработка.

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

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения срока шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачивается в полном размере.

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.21. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

-за ненормированный рабочий день 3 дня

-за особый характер работы 3 дня

Работникам, 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 определяются в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.22. При исчислении общей продолжительности ежегодно оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

-все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

-излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. №169).

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

-бракосочетания работника 5 календарных дней;

-похорон близких родственников- 3 календарных дня;

-председателю выборного органа первичной профсоюзной организации- 3 календарных дня.

3.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится

в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.27. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях :

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет,-14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства-3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу -3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника-5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости(по возрасту)-до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам –до 60 календарных дней в году.

3.28. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования(подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» статья 335 ТК РФ).

3.29. Выбортный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.29.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.29.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, статьей 372 ТК РФ.

3.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 25-е число текущего месяца и 10-е число следующего месяца. Установить следующее соотношение частей заработной платы 40%/ 60%.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной

компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику ;

-размеров и оснований проведенных удержаний;

-общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.3.Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки(части оклада(должностного оклада), рассчитанного за час работы)за каждый час работы в ночное время.

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

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

4.6.При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска ,выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7.Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

-при присвоении квалификационной категории- со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при изменении (увеличении)продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

-при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

-при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук- со дня принятия

Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

4.9. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.9.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить 3% из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты образовательной организации.

4.9.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, определить 2% из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации.

4.9.3. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации, определить 18,24% для работников школы, 28,3% для работников СП за организацию образовательного процесса, 23,2% за присмотр и уход из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в «Положении о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам» (Приложение №3 к настоящему коллективному договору)

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

4.12. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим

работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с отпуском.

V. Социальные гарантии и льготы

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10,11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки(гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска(гл.19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении(ст.84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренным трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течении одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.6. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1%

5.2.7. Оказывать работникам материальную помощь согласно «Положению о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам».

VI. Охрана труда и здоровья

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (Приложение №__5__ к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

6.1.3. Использовать возможность возврата числа страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. №508 н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечить проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

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

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

6.1.10. Обеспечить работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (Приложение №4 в Коллективном договоре) .

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

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере __1000__ рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

- 6.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.
- 6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 6.4. Работник обязуется:
- 6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 6.4.2. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 6.4.3. Проводить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
- 6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

- 7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских

профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочен выборный орган первичной профсоюзной организации предоставлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств на заработную плату работника в размере 1% часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав 9 статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять и бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта. Отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 3 и более часов и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373

ТК РФ);

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статья 81,82,373 ТК РФ);
-повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность(пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

-совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

-применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7.По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

-установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем(статья 101 ТК РФ);

-представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

-представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

-установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда(статья 147 ТК РФ);

-установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

-распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

-утверждение расписаний занятий(статья 100 ТК РФ);

-установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера(статьи 135,144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы(статья 135, 144 ТК РФ);

7.8.С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

-применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников ,являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193ТК РФ);

-временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72 ТК РФ;

-увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации , участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9.С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ) :

-сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе , квалификации, подверженной результатам аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ) ;

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах , конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов , президиумов с сохранением среднего заработка(части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11.На время осуществления полномочий работникам образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными Федеральными законами предусмотрено увольнение с работы(часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. Обязательства выборного органа

8.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральным законом «О профессиональных союзах ,их правах и гарантиях деятельности».

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

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

8.3.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при

установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовать физкультурно- оздоровительную и культурно- массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам общеобразовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течении 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:
Директор
ГБОУ СОШ №11
г.о. Октябрьск



« 04 » февраля 2019г.

От работников:
Председатель
первичной профсоюзной
организации

A handwritten signature in blue ink over a horizontal line.

« 04 » февраля 2019г.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа №11
им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича
городского округа Октябрьск Самарской области

Принято
с Управляющим советом
Учреждения
Протокол №1
от 15.08.2016г

Утверждаю
Директор Учреждения
О.А. Дунова
Приказ от 15.08.2016
№ 332 -о/д



Приложение №1

Правила внутреннего трудового распорядка

г.о.Октябрьск

1. Общие положения

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №11 им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича городского округа Октябрьск Самарской области и иными федеральными законами и регулируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

1.2 В трудовых отношениях с работником государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №11 им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича городского округа Октябрьск Самарской области (далее по тексту- Учреждение) работодателем его является директор (далее по тексту- работодатель).

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.

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

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

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

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний 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;

решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданные высшими исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации о допуске или не допуске к педагогической деятельности, к предпринимательской деятельности и (или) трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних лиц, имевших судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, лиц, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям (за исключением лиц, лишенных права заниматься соответствующим видом деятельности по решению суда).

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.4. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.5. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных

справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника:

с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения либо лицом, которому в соответствии с должностной инструкцией непосредственно подчиняется работник);

с инструкциями по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;

с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.7. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.9. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.10. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

2.11. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.12. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.14. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.15. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.16. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.17. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.18. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной

работы, прекращается по завершении этой работы.

2.19. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.20. Днем 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 Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.21. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

3. Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения имеют право на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 2) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- б) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 7) подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 9) участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
- 10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 12) защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя;
- 13) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 14) возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 15) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими

академическими правами и свободами:

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;
- 8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 9) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организа-

ции;

- 10) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 11) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых приказом директора Учреждения от _____ № _____.

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
- 5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Самарской области, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права.

3.5. Педагогические работники Учреждения, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы. Указанным работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Заместителям директора Учреждения, руководителю структурного подразделений и его заместителю предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

3.7. Работники Учреждения обязаны:

- 1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 5) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 6) 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 несет ответственность за сохранность этого имущества);
- 7) проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

3.8. Педагогические работники Учреждения обязаны:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) 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;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) 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;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 9) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 10) соблюдать устав Учреждения, положение о специализированном структурном образовательном подразделении Учреждения.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

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

принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

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

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать 10 и 25 числа каждого месяца в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в учреждении либо перечислять на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором;

соблюдать требования при получении и обрабатывать персональные данные работников в соответствии с требованиями законодательства;

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

предоставлять представителям работников полную и достоверную инфор-

мацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;

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

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

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

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Режим работы и время отдыха

5.1. В образовательном учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

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

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.4. Для работников образовательного учреждения, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- заведующий библиотекой;
- главный бухгалтер;
- бухгалтер;
- секретарь.

5.5. Рабочее время педагогических работников включает: преподавательскую (учебную) работу, воспитательно-образовательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, настоящими Правилами и Уставом образовательного учреждения.

5.6. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в образовательном учреждении и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации образовательного учреждения, за исключением

случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Недельная нагрузка педагогических работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования, «Детский сад», закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Недельная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

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

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

5.9. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогов. Рабочее время педагогических работников, связанное с проведением непосредственно

образовательной деятельности определяется санитарно-эпидемиологическими требованиями к организации воспитательно-образовательного процесса.

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

5.11. К рабочему времени относятся следующие периоды:

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

5.12. Руководитель образовательного учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по учреждению. График дежурств составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятия обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений. График работы в каникулы утверждается приказом руководителем образовательного учреждения.

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

5.15. Работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим

работникам школы, педагогическим работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, "Детский сад №10" (сокращенное наименование СП "Детский сад № 10" ГБОУ СОШ № 11 г.о. Октябрьск), предоставляется отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.16. Работникам образовательного учреждения могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

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

5.18. Для некоторых категорий работников (сторожа) по согласованию с профсоюзным органом образовательного учреждения может быть установлен суммированный учет рабочего времени, в графике работы должен быть предусмотрен непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов.

5.19. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ). Воспитатели обедают за 30 минут до начала работы (2 смена) или после ее окончания (1 смена).

5.20. В соответствии с регламентом работы образовательного учреждения работа МОП осуществляется в режиме гибкого рабочего времени. Начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня, смены определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку вышеназванными работниками суммарного количества рабочих часов в течение рабочего дня, недели, месяца.

6. Меры поощрения и взыскания

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

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

6.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с:

- Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обсуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №11 имени Героя Советского Союза М.И. Аипова городского округа Октябрьск Самаркой области;

6.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке. 6.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть

неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192, 193 ТК РФ):

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

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (воспитанников).

6.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечению 2-х рабочих

дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ).

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

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

6.9. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ руководителя образовательного учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

6.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, по ходатайству профсоюзного органа или Общего собрания коллектива образовательного учреждения (ст.194 ТК РФ).

7. Ответственность работников Учреждения

7.1 Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

7.2 Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

*Принят с учетом мнения
Профсоюзного комитета
протокол от 28 июля №1*

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета ГБОУ СОШ №11


25 января 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ № 11
г.о.Октябрьск



Дунова О.А.

25 января 2019 г.
Приказ № 143-о/д от 25.01.2019

СПИСОК
должностей, сотрудников ГБОУ СОШ №11 г.о.Октябрьск
с вредными условиями труда

1. Работа с реактивами:

учитель химии и биологии

2. Работа с дисплеями ЭВМ:

учитель – предметник, учитель начальных классов;
главный бухгалтер, бухгалтер, секретарь;
директор;
заместитель директора по УВР;
заведующий СП;
старший воспитатель СП.

3. Работа с химическими моющими средствами:

заведующий хозяйством;
уборщики служебных помещений;
помощники воспитателя;
машинист по стирке и ремонту белья;
старшая медицинская сестра.

4. Горячий цех:

повар;
кухонный работник.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа №11
им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильячевича
городского округа Октябрьск Самарской области

Согласовано
с Управляющим советом
Учреждения
Протокол №11
от 25.01.2019г

Утверждаю
Директор Учреждения
О.А. Дунова
Приказ от 25.01.2019
№ 143 -о/д



**Положение
о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим
работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным
работникам**

Общие положения

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Самарской области №60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с последующими изменениями), приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №30-од «Об утверждении видов условий и порядок установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. №268 « О проведении в 2008 году эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», постановлением Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», постановлением Правительства Самарской области №431 от 29.10.2008г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», постановлением Правительства Самарской области от 29.08.2011 №430 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013г. №3-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжением Правительства Самарской области от 08.02.2013г. №60-р «Об утверждении Плана мероприятий

по достижению целевых значений показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», приказами министерства образования и науки Самарской области №237-од от 24.07.2014г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», №278-од от 04.09.2014г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», №50-од от 13.02.2015г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», №382/1-од от 30.09.2015г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области №262-од от 03.07.2017г. «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области, уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 11 им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича городского округа Октябрьск Самарской области (далее - Учреждение).

1.2. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников Учреждения и направлено на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, материальной заинтересованности работников, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат и доплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала Учреждения за фактически отработанное время.

1.4. Положение содержит перечень критериев качества труда работников, разработанных администрацией Учреждения, согласованных с Управляющим советом и профсоюзным комитетом, утверждается приказом директора Учреждения.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем, заведующему структурного подразделения утверждается директором Учреждения согласно приказу министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-ОД (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8-од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од) «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказу министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од) «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных

учреждений Самарской области»

1.6. Изменения и дополнения к Положению, Положение (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.4 настоящего Положения.

II. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работникам Учреждения (школа)

2.1. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены

2.1.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- стимулирующие доплаты;
- премии.

2.1.2 Условия назначения надбавок за эффективность (качество) работы:

- стаж работы в должности не менее шести месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.1.3. Условия снижения надбавок за эффективность (качество) работы:

- наличие обоснованной жалобы. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника, приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения.

Снижение размера надбавок за эффективность (качество) работы согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

2.1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма обучающихся на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы обучающимся;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения, с момента назначения;
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

2.2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения

2.2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда Учреждения распределяется в следующих пропорциях между категориями работников: стимулирующий фонд педагогических работников – не менее 70%, стимулирующий фонд административно-управленческого и обслуживающего

персонала – не более 30%.

2.2.3. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов в размере не менее 18,24% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

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

2.2.5. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

2.2.6. Назначение надбавок за эффективность (качество) работы и стимулирующих доплат могут согласовываться Управляющим советом Учреждения ежемесячно, ежеквартально, на полугодие или год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

2.2.7. Надбавки за эффективность (качество) работы назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства заместителей директора по УВР.

2.2.8. Оценивание аналитических материалов педагогических работников и деятельности административно-хозяйственного персонала производится в баллах.

Стоимость одного балла педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

Общая сумма стимулирующего фонда педагогических
работников

Стоимость 1 балла = -----
Общая сумма баллов, набранных педагогическими работниками

Стоимость одного балла административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по следующей формуле:

Общая сумма стимулирующего фонда административно –
управленческого и
младшего обслуживающего персонала

Стоимость 1 балла = -----
Общая сумма баллов, набранных административно – управленческим
и младшего обслуживающим персоналом

2.2.9. Материалы по самоанализу деятельности представляются педагогическими работниками заместителю директора по УВР в последний день каждой четверти.

2.2.10. Заместитель директора по УВР:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывает количество набранных работниками баллов;
- представляет аналитические материалы за триместр, самоанализы педагогических работников директору Учреждения в первую неделю каждой четверти.

2.2.11. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету во вторую неделю каждой четверти.

2.2.12. Административно-управленческий, обслуживающий персонал школы представляют самоанализы деятельности, позволяющие оценить результативность и качество их работы (эффективность труда), в конце каждого учебного полугодия (декабрь, июнь) директору Учреждения.

2.2.13. Директор Учреждения совместно с заместителем директора по УВР, заведующим хозяйством рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету во вторую неделю каждого последующего полугодия (июль, январь).

2.2.14. Управляющий совет рассматривает представленные материалы на заседании

(вторая неделя четверти, последующего полугодия), согласовывает значения критериев стимулирующих выплат и направляет их директору Учреждения.

2.2.15. Директор Учреждения согласовывает их с председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно- управленческому и обслуживающему персоналу школы (третья неделя четверти, полугодия).

2.2.16. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области №582 от 30.10.2013г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» работникам школы устанавливаются ежемесячные надбавки за выслугу лет по профессиональным квалификационным группам «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Руководители, специалисты и служащие»: при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада, при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

2.2.17. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за эффективность (качество) работы - в баллах.

Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора Учреждения и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

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

2.3. Критерии и показатели качества труда работников Учреждения для определения надбавок и доплат

2.3.1. Критерии и показатели качества труда педагогических работников школы:

<i>Основание для стимулирующих надбавок</i>	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих обучающихся.	четверть, год	0,5 б.
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику.	четверть, год	0,5 б.
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	год	0,5 б.
	4. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего общего образования по результатам ЕГЭ и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	год	0,5 б.

	5. Количество выпускников, успешно подготовленных к ГИА (для учителей всех предметов, по которым предлагается аттестация в форме ОГЭ и ЕГЭ)составляет не менее 10%.	год	0,5 б.
	6. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства в зависимости от их уровня: А) очного участия - на уровне образовательного учреждения - муниципальный, окружной - региональный, всероссийский - Б) заочного участия	четверть, год	0,5 б. 1 б. 1.5 б. 0,5б
	7. Позитивные результаты внедрение современных образовательных технологий в соответствии ФГОС	четверть	0,5 б.
	8. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения): А) очного участия Б) заочное участия	четверть	1б 0,5 б
	9. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся по поводу конфликтных ситуаций в образовательном процессе.	четверть	0,5 б.
	10. Пропуски обучающимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5 % от общего числа пропусков.	четверть	0,5 б.
	11.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей и психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся	четверть	0,5 б.
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	1.Результаты участия обучающихся в олимпиадах по предмету (наличие победителей и призеров)в зависимости от уровня и количества , организованные на бесплатной основе:		

	<p>А) очное участие</p> <p>-на уровне образовательного учреждения</p> <p>-муниципальный, окружной</p> <p>-региональный, всероссийский</p> <p>Б) заочное участие</p>	<p>год</p> <p>четверть</p>	<p>0.5 б</p> <p>1б</p> <p>1,5б</p> <p>0,5б</p>
	<p>2.Результаты участия обучающихся в конференциях по предмету (наличие победителей и призеров) в зависимости от уровня и количества, организованных на бесплатной основе:</p> <p>-на уровне образовательного учреждения</p> <p>-муниципальный, окружной</p> <p>-региональный, всероссийский</p>	<p>год</p> <p>четверть</p>	<p>1 б</p> <p>1б</p> <p>1.5б</p>
	<p>3.Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных учителем, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) в зависимости от уровня и количества, организованных на бесплатной основе :</p> <p>-на уровне образовательного учреждения</p> <p>-муниципальный, окружной</p>	<p>четверть</p>	<p>0.5 б</p>

	-региональный, всероссийский		1б 1,5б
	4.Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя: А) очное участие Б) заочное участие	четверть	1б 0,5б
	5.Наличие публикаций работ обучающихся и/ или учителей в периодических изданиях, сборниках, в СМИ : электронные СМИ(обязательно наличие копии свидетельства о регистрации интернет- ресурса в качестве СМИ), бумажные	четверть	0,5б
	6. Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет: на школьном сайте, в школьной газете «Взгляд школьника»	четверть	0,5 б.
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	1.Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам(кроме спортивных) школы или на базе школы , в течении учебного года	четверть	0,5 б.
	2. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течении учебного года	четверть	0,5 б.
	3.Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течении учебного года (при уровне не менее 80%)	четверть	0,5 б.
	4. Снижение количества (отсутствие) обучающихся , стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	четверть	0,5 б.
	5.Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	четверть	0,5 б.

	6.Отсутствие обоснованных обращений обучающихся , родителей по поводу конфликтных ситуаций	четверть	0,5 б.
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	1. Использование в учебном процессе: -внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени; учебно-лабораторного оборудования в рамках ФГОС.	четверть	0,5 б.
	2.Использование IT- технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени	четверть	0,5 б.
	3.Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультации. интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса	четверть	0,5 б.
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости обучающихся	четверть	0,5 б.
	2.Отсутствие протоколов , составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения	четверть	0,5 б.
Итого			19

2.3.2. Критерии и показатели качества труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Эффективность процесса обучения	1.Наличие выпускников основного общего образования, получивших аттестат особого образца с отличием	год	16
	2.Наличие выпускников ступени среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»	год	16
	3.Наличие учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций: -на уровне образовательного округа - на региональном уровне	год	16 2 балла
	4.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	год	2 балла
	5.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	год	2 балла
Эффективность воспитательной работы	1.Организация деятельности школьных средств массовой информации: наличие школьной газеты, выходящей не реже одного раза в месяц	полугодие	2балла
	2. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	полугодие	1балл
	3.Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования школы или на ее базе, составляет не менее 70% от общего количества учащихся школы	полугодие	1балл
	4. Результаты участия обучающихся в социальных проектах: - наличие победителей и призеров на муниципальном уровне - наличие победителей и призеров на окружном уровне		1 балл 2балла

	5.Наличие учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных Учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): -на уровне образовательного округа -на уровне области	полугодие	1балл 2 балла
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности школы	1.Наличие сайта Учреждения, обновляемого не реже 2 раз в месяц	полугодие	4 балла
	2. Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет	полугодие	1 балл
	3.Распространение опыта работы Учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций и др. -на уровне муниципалитета -на уровне образовательного округа	год	1 балл 2 балла
	4.Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	полугодие	1 балл
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательных отношений	1. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушения ПДД	полугодие	1 балл
	2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию качества питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания	полугодие	1 балл
	3. Повышение (сохранение) охвата	полугодие	1 балл

	обучающихся горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)		
	3. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	полугодие	1 балл
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий	полугодие	1 балла
	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: -от 30 до 40% от общего числа; -40 % и более	полугодие	0,5 балл 1 балла
	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: -участие на уровне «образовательного округа»; -наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа»; -участие на областном уровне; -наличие победителей на областном уровне и выше		0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла
Итого			32 балла

Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются при достижении следующих значений эффективности (качества) работы:

17-20 баллов- 0,5 %

21-25 баллов-1%

26 баллов и выше-2%

2.3.3. Критерии и показатели качества труда заведующего библиотекой:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты привлечения учащихся к систематическому чтению литературы	1.Эффективная организация массовой работы среди обучающихся по пропаганде чтения книг	полугодие	0,5 б.
	2.Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет	полугодие	0,5 б.
	3.Проведение культурно-массовых мероприятий	полугодие	0,5 б.
Позитивные результаты деятельности по	4.Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	полугодие	1 б.

работе с фондом учебников	5.Сохранность библиотечного фонда	полугодие	0,5 б
Итого			36

2.3.4. Критерии и показатели качества труда административно – управленческого персонала школы:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Должность	Сроки оценивания	Вид оценивания
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах Учреждения на конец отчетного периода	Главный бухгалтер	полугодие	2 б
	2.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Главный бухгалтер	полугодие	2 б
	3.Наличие контроля за рациональным использованием материальных, финансовых ресурсов, сохранностью материальных ценностей	Главный бухгалтер	полугодие	2 б
	4.Своевременное предоставление бухгалтерской отчетности в соответствующие органы	Главный бухгалтер,	полугодие	2 б
	5. Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет	Главный бухгалтер	полугодие	1 б
	Итого			96
	1.Освоение и внедрение новых электронных программ, сайтов	бухгалтер	полугодие	2 б

	2.Своевременное проведение инвентаризации имущества, финансовых активов и обязательств	бухгалтер	полугодие	2 б
	3.Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	бухгалтер	полугодие	1 б
	4.Качественное ведение документации	бухгалтер	полугодие	1 б
	5.Своевременная регистрация договоров на поставку товаров , работ, услуг в органах казначейства исполнения бюджета	бухгалтер	полугодие	1 б
	6.Итоги проверок внешних контролирующих органов: -снижение количества замечаний по сравнению с прошлым годом; -отсутствие замечаний	Бухгалтер	полугодие	0,5б 1 б
Итого				8б
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории Учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	Заведующий хозяйством	полугодие	1,5 б
	2.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Заведующий хозяйством	полугодие	1,5 б
	3.Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	Заведующий хозяйством	полугодие	3 б
	4.Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения	Заведующий хозяйством	полугодие	3 б

	(выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда)			
Итого				96
Позитивные результаты ведения делопроизводства	1. Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, предоставление в различные инстанции	Секретарь	полугодие	1 б
	2. Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	Секретарь	полугодие	1 б
	3. Использование усовершенствованных форм и методов управленческого труда с учетом применения средств электронно-вычислительной техники	Секретарь	полугодие	1 б
Итого				36
Показатели эффективности и результативности деятельности	1. Проведение диагностических исследований обучающихся	Педагог-психолог	полугодие	0,5
	2. Проведение мероприятий (беседы, классные часы, лекции, тренинги и т.д.	Педагог-психолог	полугодие	0,5
	3. Проведение индивидуальных консультаций с родителями, обучающимися	Педагог-психолог	полугодие	0,5
	4. Коррекционно-психологическое сопровождение обучающихся с ОВЗ	Педагог-психолог	полугодие	0,5
	5. Охват обучающихся, состоящих на ВШК, на учете в КДН, ПДН, «группы риска» различными видами психологической помощи(Педагог-психолог	полугодие	0,5

	психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция и т.д.)			
	6.Выступление на родительских собраниях, круглых столах, педагогических советах, городских мероприятиях	Педагог- психолог	полугодие	0,5
Итого:				36

2.3.5. Критерии и показатели качества труда младшего обслуживающего персонала школы:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Должность	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты по созданию комфортных условий	1.Содержание участка в соответствии с санитарными правилами и нормами.	Уборщик служебных помещений	полугодие	3 б
	2.Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	Уборщик служебных помещений	полугодие	3 б
	Итого			6б
	1.Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества	Сторож	полугодие	1,5 б
	2.Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	Сторож	полугодие	1,5 б
	Итого			3б

	1.Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	полугодие	1,5 б
	2.Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	полугодие	1,5 б
Итого				3б
	1.Обеспечение сохранности личной собственности обучающихся	Гардеробщик	полугодие	1,5б
	2.Отсутствие замечаний со стороны участников образовательного процесса	Гардеробщик	полугодие	1,5б
Итого				3б

III. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад № 10»

3.1. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены.

3.1.1. В структурном подразделении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- стимулирующие доплаты;
- премии.

3.1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по блокам следующим образом:

1 блок - на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

2 блок - на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

-основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном

учреждении суммируется. При выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада. При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

3 блок - на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

4 блок - на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

5 блок - на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.1.3. Условия назначения надбавок за эффективность (качество) работы:

- стаж работы в должности не менее шести месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагогического работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

3.1.4. Условия снижения надбавок за эффективность (качество) работы:

- наличие обоснованной жалобы. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения.

Снижение размера надбавок за эффективность (качество) работы согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

3.1.5. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагогического работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы воспитанником;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения, с момента назначения;
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

3.2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда СП ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск «Детский сад № 10»

3.2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2.2. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов в размере не менее 28,3% за организацию образовательного процесса, 23,2% за присмотр и уход

от фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.2.3. Стимулирующий фонд распределяется между различными категориями работников структурных подразделений, филиалов в следующих пропорциях: не менее 60% - педагогическим работникам, не более 40% - всем остальным работникам. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему структурного подразделения не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

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

3.2.5. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

3.2.6. Назначение надбавок за эффективность (качество) работы и стимулирующих доплат согласует Управляющий совет Учреждения ежемесячно.

3.2.7. Надбавки за эффективность (качество) работы назначаются каждому работнику структурного подразделения на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику структурного подразделения индивидуально на основе проекта распределения стимулирующего фонда, представляемого заведующим структурного подразделения. Форма материалов самоанализа для работников структурного подразделения утверждается приказом директора по учреждению.

3.2.8. Оценивание аналитических материалов педагогических работников и деятельности административно-хозяйственного персонала производится в баллах.

Стоимость одного балла педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

$$\frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда педагогических работников}}{\text{Общая сумма баллов, набранных педагогическими работниками}}$$

Стоимость 1 балла = -----

Общая сумма баллов, набранных педагогическими работниками

Стоимость одного балла административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по следующей формуле:

$$\frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда административно – управленческого и младшего обслуживающего персонала}}{\text{Общая сумма баллов, набранных административно – управленческим и младшим обслуживающим персоналом}}$$

Стоимость 1 балла = -----

Общая сумма баллов, набранных административно – управленческим и младшим обслуживающим персоналом

3.2.9. Материалы по самоанализу деятельности представляются:

- педагогическими работниками - старшему воспитателю структурного подразделения.;
- помощниками воспитателей- старшей медицинской сестре;
- младшим обслуживающим персоналом- завхозу.

3.2.10. Старший воспитатель, старшая медицинская сестра, завхоз структурного подразделения:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывает количество набранных работниками баллов.

3.2.11. Административно-управленческий, младший обслуживающий персонал представляют администрации структурного подразделения аналитические материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности структурного подразделения, в срок до 23 числа по окончании полугодия (январь, июнь).

3.2.12. Заведующий структурного подразделения в соответствии со своими должностными

обязанностями обрабатывает материалы самоанализа работников, аналитические материалы, подтверждающие качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной, хозяйственной и финансово-экономической, разрабатывает проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения и представляет на утверждение директору в срок до 25 числа по окончании полугодия (январь, июль).

3.2.13. Директор направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения.

3.2.14. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок по окончании полугодия (январь, июль).

3.2.15. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в срок по окончании полугодия (январь, июль).

3.2.16. Установленные работникам стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы исчисляются в баллах и устанавливаются работникам сроком на полугодие.

3.3. Критерии и показатели качества труда работников СП ГБОУ СОШ № 11 г.о. Октябрьск «Детский сад № 10»

1 блок - на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель - логопед			
Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Обеспечение качества воспитания	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) - уровень ДОО - окружного уровня - регионального и всероссийского уровня	полугодие	0,5 б
			0,8 б
			1 б
	Результаты выполнения требований федерального государственного стандарта дошкольного образования к организации образовательной деятельности, методам воспитания и обучения.	полугодие	1 б
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня): - уровень ДОО, муниципальный уровень - окружного уровня - регионального и всероссийского уровня	полугодие	0,5 б
			0,7 б 0,9 б
	Положительная динамика доли воспитанников, охваченных обучением по парциальным программам, разработанным педагогами ДОО, имеющим рецензию.	полугодие	1 б
Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1б	
Участие педагогического работника в общих мероприятиях (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов, открытых мероприятий с родителями)	полугодие	1,9 б	

	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.	полугодие	1 б
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т. п. (выше уровня образовательного учреждения)	полугодие	0,7б
	Использование инновационных технологий в образовательном процессе - парциальных программ - инновационных технологий - авторских методических разработок	полугодие	1 б 1 б
	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования.	полугодие	1б
	Уровень соответствия предметно – пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей(в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)	полугодие	1 б
Итого			11,5 б
3 блок – на выплаты за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Воспитатель, педагог-психолог, учитель - логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре			
Сложность контингента воспитанников	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы.	полугодие	1 б
	Интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости	полугодие	1 б
Итого			2б
Помощник воспитателя			
Сложность контингента воспитанников	Интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости	полугодие	1 б
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	полугодие	1 б
Итого			2б
4 блок - на выплаты за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Воспитатель, педагог-психолог, учитель – логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре			

Обеспечение высокой посещаемости	Обеспечение высокой посещаемости: группа раннего возраста (при нормативе 20 человек): дошкольные группы (при нормативе 25 человек) группа компенсирующей направленности (при норме 10 человек)	полугодие	1 б
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: Группа раннего возраста Не более 1 дня, пропущенных по болезни Дошкольные группы Не более 0,8 дня, пропущенных по болезни	полугодие	1 б
Итого			2б

Старшая медицинская сестра

Обеспечение высокой посещаемости	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников для детей ясельной группы не более 1 дня, пропущенного по болезни, для детей дошкольной группы, не более 0,8 дня, пропущенных по болезни	полугодие	2б
	Обеспечение высокой посещаемости: группа раннего возраста (при нормативе 20 человек) дошкольные группы (при нормативе 25 человек) группа компенсирующей направленности (при норме 10 человек)	полугодие	1 б
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	2 б
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	полугодие	2 б
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	полугодие	2 б
	Итого		

Помощник воспитателя

Обеспечение высокой посещаемости	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников группа раннего возраста Не более 1 дня, пропущенных по болезни дошкольные группы Не более 0,8 дня, пропущенных по болезни	полугодие	3 б
	Обеспечение высокой посещаемости: группа раннего возраста (при нормативе 20 человек): дошкольные группы (при нормативе 25 человек) группа компенсирующей направленности (при норме 10 человек)	полугодие	1 б

	Отсутствие обоснованных замечаний ,жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств),обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	3 б
Итого			76
5 блок - на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Старший воспитатель			
Обеспечение качества воспитания	Качество оформления методической документации (годовой план воспитательно -образовательной работы, программа развития структурного подразделения, материалы оперативного, тематического, итогового контроля, диагностического материала и т.д.)	полугодие	1 б
	Сохранность контингента воспитанников, охваченных дополнительным образованием - от 70% до 80% - от 80% до 90%	полугодие	1 б 1,5 б
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) - муниципального уровня - окружного уровня - регионального и всероссийского уровня	полугодие	0,5 б 1 б 1,5 б
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, наличие публикаций различного уровня по распространению педагогического опыта	полугодие	1 б
	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) - муниципальном уровне - окружном уровне - региональном уровне	полугодие	0,5 б 0,7 б 1 б
	Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов	полугодие	1 б
	Внедрение инновационных технологий в образовательном процессе	полугодие	1 б
	Создание условий для	Обеспечение высокой посещаемости	полугодие

сохранения здоровья воспитанников	Создание условий для выполнения требований ФГОС ДО	полугодие	1 б.
Итого			10б
Ведущий бухгалтер			
Создание условий для обеспечения воспитания, сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	полугодие	2 б
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	полугодие	2 б
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность(по сравнению с предыдущим периодом)	полугодие	2 б
	Отсутствие обоснованных обращений сотрудников, родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1,5б
Итого			7,5б
Заведующий хозяйством			
Создание условий для обеспечения качества воспитания, сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	полугодие	1 б
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность(по сравнению с предыдущим периодом)	полугодие	2 б
	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в т.ч. соблюдение норм физиологического питания	полугодие	2 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях	полугодие	2,5б
Итого			7,5б
Повар, кухонный рабочий			
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность(по сравнению с предыдущим периодом)	полугодие	3 б
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	полугодие	1,5 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	полугодие	3 б
Итого			7,5б
Кладовщик			

Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность(по сравнению с предыдущим периодом)	полугодие	3 б
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	полугодие	2 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	полугодие	2,5 б
Итого			7,56
Дворник			
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие обоснованных замечаний ,жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств), обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	5 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности на территории.	полугодие	2,5 б
Итого			7,56
Рабочий по комплексному обслуживанию здания			
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	полугодие	5 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности на территории.	полугодие	2,5 б
Итого			7,56
Сторож			
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний по сохранности здания, сооружений, имущества	полугодие	5 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности на территории и в помещении.	полугодие	2,5 б
Итого			7,56
Машинист по стирке и ремонту спецодежды			
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие обоснованных замечаний ,жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств), обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	5 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещении.	полугодие	2,5 б
Итого			7,56

Расчет стоимости 1 балла осуществляется следующим образом:

Расчет балла

1 часть 24% часть стимулирующего фонда
Общее количество баллов воспитателей
и иных педагогических работников.

Расчет 2 часть –

13% часть стимулирующего фонда
Ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим и
медицинским работникам:
- при выслуге от 3 до 10 лет – 10%;
- при выслуге свыше 10 лет – 15%

Расчет балла

3 часть 13% часть стимулирующего фонда
Общее количество баллов воспитателей, помощников
воспитателя и иных педагогических работников.

Расчет балла

4 часть 25% часть стимулирующего фонда
Общее количество баллов воспитателей,
медицинских работников, помощников воспитателя.

Расчет балла

5 часть 25% часть стимулирующего фонда
Общее количество баллов работников
структурного подразделения.

Стоимость 1 балла утверждается приказом директора.

3.4. Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего структурным подразделением

№	Критерий оценивания	Мак. кол-во баллов	Сроки оценивания
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения		
1.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного	3	Год

	образования через проведение семинаров, конференций, организованных самим детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла		
1.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3	Год
1.3	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 2 балла	2	Год
Итого:		8	
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения		
2.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной для родителей, в том числе детей, не посещающих образовательное учреждение(1 балл за каждую организованную форму, но не более 3 баллов)	3	Год
2.2	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых)-3 балла	3	Год
Итого:		6	
3.	Эффективность управленческой деятельности		
3.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней экспертизы, экспертного заключения) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения – 2 балла	2	Год
3.2	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения – 1 балла	1	Год
3.3	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности	1	Год

	каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования – 1 балл		
3.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2	Год
3.5	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2	Год
3.6	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2	Год
3.7	Участие педагогов общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2	Год
3.8	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций (неправомерного привлечения родительских средств, организации дополнительных платных услуг, выполнения порядка комплектования групп и т.д.)– 1 балл	1	Год
3.9	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлечённых, работающих с детьми дошкольного возраста –1 балл	1	Год
3.10	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу»- 2 балла	2	Год
Итого:		16	
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб	1	Год

	в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл		
4.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение до 1%– 0,5 балла, снижение свыше 1-1балл, уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста ниже среднего показателя по муниципальному образованию до 3%– 2 балла	2	Год
4.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1	Год
4.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1	Год
Итого:		5	
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий – 1 балл	1	Год
5.2	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балла	1	Год
5.3	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2	Год
5.4	Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплектов методических материалов, парциальных программ в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование-1балл	1	Год
5.5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 1 балл	1	Год
Итого:		6	

Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении следующих значений эффективности (качества) работы:

19 — 23,5 баллов - до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты детского сада;

24 балла и более - от 3% до 5% от стимулирующей части фонда оплаты детского сада.

IV. Стимулирующие доплаты работникам Учреждения

4.1. Работникам Учреждения могут быть выплачены стимулирующие доплаты за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

4.2. В Учреждении могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

- заместителям директора по УВР, заведующему структурным подразделением, старшему воспитателю, педагогическим работникам за работу по организации результативного участия школы, структурного подразделения, обучающихся муниципальных, окружных, региональных, всероссийских мероприятиях – не более 5000 рублей;
- заместителям директора по УВР, заведующему структурного подразделения, старшему воспитателю, педагогическим работникам за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса – не более 5000 рублей;
- заведующему структурного подразделения, ведущему бухгалтеру за качественную подготовку форм государственного статистического наблюдения - не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество руководства научным обществом обучающихся, творческими и профессиональными объединениями педагогических работников – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество исполнения обязанностей работников оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, творческих групп – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество организации и проведения спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – не более 5000 рублей;
- педагогическим работникам за качественную реализацию адаптированных образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за использование в работе с детьми информационно-коммуникативных технологий - не более 1500 рублей;
- качественное выполнение обязанностей администратора АИС - не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество организации проведения культурно-массовых мероприятий – не более 4000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество организации военно-патриотической деятельности – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за подготовку победителей и призеров очных предметных олимпиад - не более 2000 рублей ;
- педагогическим работникам за высокое качество организации и руководства школьным музеем «Поиск» – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за оперативность и высокое качество материалов, представляемых на школьном сайте, сайтах сети Интернет – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за высокий уровень в окружном рейтинге школ по государственной итоговой аттестации 9-х, 11-х классов – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам, дежурным по школе за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности обучающихся во время образовательного процесса – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество составления школьного расписания – не более

3000 рублей;

- редактору школьной газеты «Взгляд школьника» - не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за создание динамичной предметно-пространственной среды – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за эффективное использование современных образовательных технологий в образовательной деятельности в соответствии с ФГОС – не более 3000 рублей;
- за высокое качество оформительской работы -не более 1500 руб;
- за поддержку молодых педагогических работников в течение первых трех лет преподавательской работы – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за подготовку учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за систематическую индивидуальную работу по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности (наставничество)- не более 2000 рублей.
- за высокое качество организации информационной среды Учреждения, техническое обеспечение вебинаров, конференций в режиме Он-лайни т.д.- не более 5000 рублей;
- за своевременную и качественную сдачу отчетности, аналитической информации - не более 3000 рублей;
- за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного по решению в области ГО и ЧС, уполномоченного по охране труда - не более 2000 рублей;
- качественное выполнение обязанностей администраторов АСУ РСО, качественное и своевременное заполнение информации в АСУ РСО - не более 2000 рублей;
- за своевременное и качественное выполнение приказов и указаний администрации – не более 2000 рублей;
- за интенсивность использования компьютерной техники и различного программного обеспечения – не более 2000 рублей;
- по результатам подготовки Учреждения к началу учебного года – не более 3000 рублей;
- по результатам смотра по охране труда – не более 3000 рублей;
- за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса – не более 2000 рублей;
- за организацию питания в школе- не более 3000 рублей.

4.3. В Учреждении могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных Учреждением на учебный год.

4.4. Стимулирующие доплаты по результатам работы назначаются каждому работнику структурного подразделения и школы индивидуально на основе проекта распределения стимулирующего фонда, предоставляемого заведующим структурного подразделения и зам. дир.по УВР.

Проект распределения стимулирующего фонда предоставляется директору учреждения в срок до 27 числа ежемесячно.

4.5. Установленные работникам стимулирующие доплаты исчисляются в рублях и могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, год.

V.Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала Учреждения

5.1. Работникам Учреждения может быть выплачена премия за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Премирование работников может производиться:

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

5.3. Размер премии устанавливается приказом директора Учреждения.

5.4. Основными показателями премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала, младшего обслуживающего персонала

Учреждения являются:

- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией - не более 3000 рублей;
- высокие производственные достижения - не более 10000 рублей;
- за высокий профессиональный уровень и творческий подход к работе – не более 5000 рублей;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей - не более 3000 рублей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений - не более 2000 рублей;
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда - не более 5000 рублей;
- качественное выполнение обязанностей отсутствующего работника - не более 3000 рублей;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении воспитательно-образовательного процесса - не более 2000 рублей;
- высокий уровень исполнительской дисциплины - не более 2000 рублей;
- неукоснительное соблюдение трудовой и общественной дисциплины - не более 3000 рублей;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда - не более 3000 рублей;
- участие в подготовке открытых мероприятий на уровне учреждения - не более 2000 рублей;
- за качественную реализацию программы развития - не более 2000 рублей;
- за успешное выполнение плановых показателей - не более 3000 рублей.

5.5. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения, либо отдельным работникам.

5.6. Педагогические работники Учреждения, административно-управленческий и младший обслуживающий персонал могут быть премированы с учётом их трудового вклада за фактически отработанное время.

5.7. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого, младшего обслуживающего персонала Учреждения определяется директором и оформляется приказом.

5.8. Порядок премирования руководителя Учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области

VI. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому персоналу, и иным работникам

6.1. Работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 11 им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича городского округа Октябрьск Самарской области может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

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

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 11 им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича городского округа Октябрьск Самарской области материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем Учреждения.

6.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения определяется

руководителем Учреждения и оформляется приказом.

6.6. Порядок выплаты материальной помощи руководителю Учреждения определяется Руководителем Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

Согласовано:
Председатель проф.комитета


С.А. Щербань

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ № 11 г.о.Октябрьск


О.А. Дунова



**Нормы выдачи средств индивидуальной защиты сотрудников
ГБОУ СОШ № 11 г.о. Октябрьск Самарской области**

№ п/п	Должность	Наименование средства индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (ед.комплекты)
1	Воспитатель	Халат х/б	1 шт.
2	Помощник воспитатель	Халат х/б Косынка Фартук Перчатки резиновые	1 шт. 1 шт. 1 шт 1 пара
3	Старшая мед.сестра	Халат х/б Шапочка х/б Перчатки резиновые Костюм мед.	1 шт. 1 шт. 2 пары 1 шт.
4	Уборщик служебных помещений	Халат х/б Перчатки резиновые	1 шт. 1 пара до износа
5	Дворник	Халат х/б Боты Куртка на утепленной подкладке Рукавицы	1 шт. 1 пара до износа 1 шт. 10 пар
6	Кладовщик	Халат х/б	1 шт.
7	Повар	Халат х/б Колпак х/б Фартук прорезиненный	1 шт. 1 шт. 1 шт.
8	Кухонный работник	Фартук прорезиненный Галоши Перчатки резиновые Халат х/б	1 шт. 1 пара 1 пара 1 шт.

9	Машинист по стирке и ремонту белья	Халат х/б Косынка х/б Фартук прорезиненный Галоши	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 пара
10	Рабочий по обслуживанию здания (слесарь – сантехник)	Халат х/б Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные	1 шт. 1 пара 1 пара
11	Завхоз	Халат х/б	1 шт.
12	Гардеробщица	Халат х/б	1 шт.
13	Лаборант	Халат х/б Очки защитные Перчатки резиновые	1 шт. 1 до износа дежурные

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель профсоюзного
 комитета ГБОУ СОШ № 11 г.о.Октябрьск

 Шербань С.А.
 25 января 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
 Директор ГБОУ СОШ № 11 г.о.Октябрьск

 Дунова О.А.
 Приказ № 143-о/д от 25.01.2019г.



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2019 год

Администрация ГБОУ СОШ № 11 г.о.Октябрьск, СП ГБОУ СОШ № 11 г.о.Октябрьск «Детский сад № 10» совместно с профсоюзным комитетом, заключили настоящее соглашение в том, что в течении 2019 г. руководство Учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

Протокол собрания коллектива от 25.01.2019 № 1

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность				
							Количество работающих, которым улучшаются условия труда		Количество работающих, высвобождаемых от тяжелых физических работ		
							Всего	В том числе женщин	Всего	В том числе женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
СП ГБОУ СОШ № 11 г.о. Октябрьск «Детский сад № 10» (ул.3-го Октября, д. 11)											
1	Обучение сотрудников по электробезопасности	чел	1	2200	Апрель-июнь	Завхоз	37	33			
2	Проведение медицинского осмотра сотрудников	чел	37	76 600	3 квартал	Ст. медсестра	37	33			
3	Проведение гигиенической оценки учреждения	штг	1	8000	Июнь-август	Ст. медсестра	37	33			

ГБОУ СОШ № 11 г.о. Октябрьск (ул. 3-го Октября, д.17)										
5	Приобрести спец.одежду для сотрудников	Руб.		12000	Август-сентябрь	Завхоз	40	36		
6	Проведение медицинского осмотра сотрудников	чел	40	82800	Август	директор	40	36		
7	Обучение сотрудников по электробезопасности	чел	1	2000	Апрель-июнь	Завхоз	40	36		
8	Приобрести медикаменты для аптечки сотрудников	Руб.		947	август	Завхоз	40	36		

Директор ГБОУ СОШ №11
г.о.Октябрьск

О.А.Дунова

Заведующий СП ГБОУ СОШ № 11
г.о.Октябрьск «Детский сад №10»

Ю.В.Калмыкова

Председатель ПК
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск

С.А.Щербань

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета ГБОУ СОШ №11

 С.А. Щербань

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ СОШ №11
г.о. Октябрьск

 О.А. Дунова


**ГРАФИК СМЕННОСТИ РАБОТНИКОВ
СП ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск**

**РЕЖИМ РАБОТЫ
СП ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск «Детский сад №10»**

Сотрудники	Время работы	Перерыв
Заведующий структурным подразделением	8-00 – 17-00	13-00 – 14-00
Старший воспитатель	8-00 – 15-42	12-00 – 12-30
Ведущий бухгалтер	8-00 – 17-00	12-00 – 13-00
Завхоз (кладовщик)	8-00 – 17-00	12-00 – 13-00
Ст. медсестра	8-00 – 16-30	12-00 – 12-50
Воспитатель групп (36 ч. в неделю)	Согласно графику	Прием пищи во время обеда детей
Учитель-дефектолог (2 ч. в неделю)	Согласно графику	Прием пищи во время обеда детей
Музыкальный руководитель (36 ч. в неделю)	Согласно графику	Прием пищи во время обеда детей
Инструктор по физической культуре (30 ч. в неделю)	Согласно графику	Прием пищи во время обеда детей
Учитель-логопед (20 ч. в неделю)	Согласно графику	Прием пищи во время обеда детей
Педагог-психолог (36 ч. в неделю)	Согласно графику	Прием пищи во время обеда детей
Повара: 1смена	6-00 – 15-00	12-00 – 13-00
2 смена	8-00 – 17-00	12-30 – 13-30
Кухонный рабочий	8-00 – 17-00	12-30 – 13-30
Помощник воспитателя	8-00 – 17-00	13-30 – 14-30
Машинист по стирке и ремонту белья и спец.одежды	8-00 – 16-30	13-30 – 14-00
Кастелянша (уборщик служебных помещений)	8-00 – 17-00	13-30 – 14-30
Дворник (рабочий по комплексному обслуживанию здания)	8-00 – 17-00	12-00 – 13-00
Сторожа	Согласно графику в рабочие дни 19.00-07.00 в выходные и праздничные дни 07.00-07.00 (сл.дня)	

Пронумеровано, пронумеровано, скреплено
печатью 85 (восьмидесят пять) лист

Директор ГБОУ СОШ № 11 г.о. Октябрьск
О.А. Дунова

Председатель профкома ГБОУ СОШ №11
г.о.Октябрьск С.А.Щерабань

