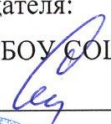


От работодателя:

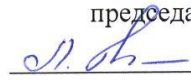
директор ГБОУ СОШ «ОЦ» пос. Серноводск

 Н.Ю. Саломасова

11 августа 2017 г.

От работников

председатель профкома

 Л.В. Попова

11 августа 2017 г.



Коллективный договор

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения

Самарской области средней общеобразовательной школы

«Образовательный центр» имени Героя Советского Союза В.В. Субботина

пос. Серноводск муниципального района Сергиевский Самарской области

Принят Общим собранием работников

11 августа 2017 г., протокол № 4

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Разделы	Стр.
1. Общие положения.	3
2. Обязательства сторон.	4
3. Трудовые отношения и гарантии занятости.	5
4. Оплата труда.	7
5. Выплаты социального характера.	10
6. Рабочее время и время отдыха.	10
7. Охрана труда.	14
8. Гарантии профсоюзной деятельности.	16
9. Контроль за выполнением Коллективного договора.	17
10. Приложения:	
- Приложение № 1. «Правила внутреннего трудового распорядка для работников школы».	18
- Приложение № 2. Положение об оплате труда, доплатах и надбавках к должностным окладам работников школы	29
- Приложение № 3. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников школы	38
- Приложение № 4. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с опасными и вредными условиями труда, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	62
- Приложение № 5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты	63
- Приложение № 6. Соглашение по охране труда на 2017 год.	65

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе «Образовательный центр» имени Героя Советского Союза В.В. Субботина пос. Серноводск муниципального района Сергиевский Самарской области (сокр. ГБОУ СОШ «ОЦ» пос. Серноводск) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации", Самарским областным трехсторонним соглашением о регулировании социально-трудовых отношений между Правительством Самарской области, Федерацией профсоюзов Самарской области и региональным объединением работодателей "Союз работодателей Самарской области", Соглашением между Министерством образования и науки Самарской области и Самарской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015–2017 гг. с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее организация) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются работодатель – ГБОУ СОШ «ОЦ» пос. Серноводск (далее - организация) в лице его представителя – директора Саломасовой Натальи Юрьевны (далее - «Работодатель») и все работники организации: работники являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, представленные профсоюзным комитетом организации, а также не являющиеся членами профсоюза, в лице председателя профсоюзного комитета Поповой Любови Владимировны.

1.4. Стороны договорились, что председатель профсоюзного комитета Попова Л.В. выступает в качестве полномочного представителя трудового коллектива при разработке и заключении Коллективного договора, а также ведении переговоров по решению социально-экономических проблем, оплаты труда, охраны труда, занятости, по вопросам изменения организационно-правовой формы организации.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников организации (в том числе - совместителей).

1.7. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Заключившие Коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.13. Стороны по договоренности имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны обязуются контролировать оплату труда работников, в частности при ее изменении, расширении диапазона дифференциации оплаты труда работников.

2.2. Стороны обязуются совместно содействовать выполнению Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", отношения между работниками и Работодателем регулировать трудовыми договорами, заключаемыми в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Коллективным договором.

2.3. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместно совершенствовать механизм партнерства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации, в улучшении условий и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы и компенсационных выплат работникам.

2.4. Работодатель обязуется:

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

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

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

предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения по охране труда и контроля за их выполнением;

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

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в сфере образования, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления профсоюзного комитета, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанному органу и представителям;

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

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

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

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

не допускать необоснованного сокращения рабочих мест;

максимально обеспечивать работникам социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и Коллективным договором;

знакомить вновь принимаемых работников с Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст. 22 ТК РФ).

2.5. Работники обязаны:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;

повышать свой профессиональный уровень;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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;

немедленно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

в установленный срок проходить медицинский осмотр за счет средств организации.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка организации при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 15, 16 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие в организации. Сторонами трудового договора являются Работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).

3.3. При приеме на работу Работодатель заключает с работником письменный трудовой договор, в котором конкретизированы: его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг и др.

При приеме на работу трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

3.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу (ст. 61 ТК РФ).

3.5. 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 (ст. 68 ТК РФ).

3.6. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

3.7. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с абзацем вторым п. 3.4, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным (ст. 61 ТК РФ).

3.8. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

3.9. В случае противоречия условий Коллективного договора и трудового договора в отношении работников, на которых распространяется действие Коллективного договора, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.

3.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 72, 72.1 ТК РФ).

3.11. Работодатель обеспечивает полную занятость работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией.

3.12. По заявлению работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в своей организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

3.13. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

3.14. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью

труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от производства (ст. 179 ТК РФ).

3.15. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют:

- работники предпенсионного возраста – за два года до пенсии;
- работники, проработавшие в организации более 10 лет.

3.16. Работодатель обязуется:

- производить при необходимости сокращение численности работников за счет ликвидации вакансий, выхода работников на пенсию, увольнения временных работников, совместителей;

- предпринять упреждающие меры, направленные на снижение социальной напряженности в коллективе;

- ограничить прием работников со стороны;

- предоставить работникам право добровольного ухода в очередной отпуск, не предусмотренный графиком;

- установить режим неполной занятости.

3.17. При проведении мероприятий по сокращению численности штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в организации, соответствующую его квалификации.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, его структурного подразделения, филиала, с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются Работодателем персонально под роспись не менее чем за три месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения трех месяцев, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. (ст. 180 ТК РФ).

3.18. Выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 ТК РФ), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия) не производится.

3.19. При реорганизации (слиянии, разделении, выделении, преобразовании) организации трудовой договор с работником не расторгается.

3.20. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

3.21. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по пунктам 1, 3, 5–8, 10, 11 статьи 81 ТК РФ).

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников организации производится в соответствии с Положением об оплате труда, доплатах и надбавках к должностным окладам работников организации, которое является приложением к данному Коллективному договору (Приложение № 2).

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда. Заработная плата каждого работника зависит от его

квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 135, 132 ТК РФ). Работодатель обязан обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

4.3. Выплата заработной платы работникам организации производится два раза в месяц – 8 и 23 числа.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.5. Круг обязанностей работника определяется трудовым договором и должностной инструкцией. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты и надбавки к окладу (должностному окладу). Выплата доплат и надбавок производится в пределах специального фонда оплаты труда для работников средней школы и филиалов и в пределах базового фонда оплаты труда для работников структурного подразделения «Детский сад «Ветерок»».

4.6. При выполнении работ 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), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором, а также Положением об оплате труда, доплатах и надбавках к должностным окладам работников организации.

4.7. При выполнении работником различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. Работодатель оплачивает работу в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. За работу в ночное время производится доплата в размере 35% за каждый час работы. Ночным является время с 22.00 до 6.00 утра.

4.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

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

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

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

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

4.12. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой определяется соглашением сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

4.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается Работодателем в повышенном размере. За работу в неблагоприятных условиях труда (условиях труда, отклоняющихся от нормальных) Работодатель производит доплату в размере до 12% месячного (должностного) оклада работника, а для учителей - до 12% заработной платы за часы работы в этих условиях (по результатам специальной оценки условий труда).

В том случае, если работник проводит на рабочем месте с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, более 50% своего рабочего времени, доплата производится за весь рабочий день или за весь объем произведенной работы.

4.14. Доплаты и надбавки могут быть отменены или изменены их размеры по инициативе Работодателя в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

4.15. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника (стихийное бедствие, военные действия, катастрофа, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

4.16. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

4.17. За результативность и качество выполненной работы работникам устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты. Размер стимулирующих выплат устанавливается каждому работнику индивидуально, исходя из результативности (качества) его труда в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников организации (Приложение № 3).

4.18. Кроме ежемесячных стимулирующих выплат Работодатель может выплачивать работникам организации из средств экономии фонда оплаты труда разовые поощрительные выплаты (премии). Разовые премии устанавливаются приказом Работодателя отдельным работникам в целях усиления материальной заинтересованности работника при выполнении отдельных мероприятий, проводимых в течение учебного года и не вошедших в перечень критериев для установления ежемесячных стимулирующих выплат.

4.19. Педагогическим работникам организации с целью содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями систематически раз в месяц выплачивается компенсация.

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

V. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА.

5.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание работника, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

5.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается Работодателем.

5.5. Правом на получение материальной помощи пользуются все работники, включая совместителей.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка организации (Приложение № 1) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Продолжительность рабочей недели составляет 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать 12 часов в неделю для лиц в возрасте до 16 лет и 17,5 часов для лиц в возрасте от 16 до 18 лет (ст. 92 ТК РФ).

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных для данной категории педагогов, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

При составлении расписаний занятий Работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени учителей, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и

не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению учителя.

6.5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при пятидневной рабочей неделе – 8 часов, при шестидневной рабочей неделе – 7 часов;
- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;
- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 94 ТК РФ).

6.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

6.7. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, с учетом количества часов по учебному плану (тарификации), специальности и квалификации работника (п. 6 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

6.8. Время начала и окончания рабочего дня, обеденного перерыва устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка и графиках работы.

Вследствие особого характера труда водителей школьных автобусов рабочий день водителей может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

6.9. Для работников, работающих по скользящему графику, ведется суммированный учет рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период установлен продолжительностью в один месяц.

6.10. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,

выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

6.11. Объем учебной нагрузки учителя меньше нормы часов за ставку и более ставки устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

6.12. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между работником и Работодателем.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работника не может быть менее 42 часов.

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

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

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

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

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

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

6.14. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, привлекать работника к сверхурочной работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 99 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.15. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств социального страхования.

6.16. Работодатель предоставляет возможность педагогическим работникам проходить курсы повышения квалификации один раз в пять лет с отрывом от производства с сохранением заработной платы.

6.17. При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении Работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств Работодателя (ст. 187 ТК РФ).

6.18. Работодатель предоставляет возможность педагогическим работникам проходить аттестацию на первую или высшую квалификационную категорию в соответствии с Положением об аттестации руководителей и педагогических работников образовательных организаций и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. О присвоении педагогу квалификационной категории делается запись в трудовой книжке.

6.19. Работнику ежегодно должен предоставляться оплачиваемый отпуск. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 114 и 122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, определяемой в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета 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.

6.20. Педагогические работники в зависимости от занимаемой должности пользуются правом на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 42 до 56 календарных дней.

Всем остальным работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в календарные дни отпуска не включаются и не оплачиваются.

6.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.22. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям Работодатель обязан предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

6.23. Стороны договорились также предоставлять по заявлениям работников:

- **дополнительные оплачиваемые отпуска из средств экономии фонда оплаты труда:**

1) при рождении ребенка в семье – до 3-х календарных дней;

2) в случае регистрации брака работника (детей работника) – 3 календарных дня;

3) на похороны членов семьи или близких родственников - до 3-х календарных дней;

4) женщинам, имеющим двух и более детей до 14-летнего возраста, – 3 календарных дня;

- **один свободный оплачиваемый день в неделю** работнику для поиска нового места работы в случае предупреждения об увольнении по сокращению штатов (ликвидации организации).

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам сверх основного ежегодного отпуска. Они могут быть присоединены к основному отпуску, либо предоставлены в любое другое время по соглашению Работодателя и работника.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 128 ТК РФ).

VII. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обязуется:

обеспечить здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с правилами и нормами по охране труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ), заключать ежегодно соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования;

проводить в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета. Включить в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителя профсоюзного комитета организации;

проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранению жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29;

организовывать инструктирование и проверку знаний работников организации по охране труда до начала учебного года;

обеспечить наличие в организации нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счет организации;

обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 5); при необходимости спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты заменять досрочно за счет Работодателя;

обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Работодателя (ст. 221 ТК РФ);

обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);

проводить своевременное расследование обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, разрабатывать мероприятия по предупреждению производственного травматизма с участием представителей профсоюзного комитета (ст. 227-231 ТК РФ);

в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в организации, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

при переводе работника, нуждающегося на основании медицинского заключения в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в организации сохранить его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профзаболеванием или другим повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника;

обеспечивать гарантии и льготы работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда; предоставлять таким работникам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней или сокращенный рабочий день в соответствии с Постановлением Правительства РФ «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда» от 20.11.2008 г. № 870 и ст. 117 ТК РФ (Приложение № 4); дополнительные отпуска по указанным основаниям установить по результатам специальной оценки условий труда (абзац 9 ч.2 ст.212 ТК РФ);

обеспечить каждое рабочее место, работника каждой профессии инструкциями по охране труда, разработанными и утвержденными с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ); обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

в целях сотрудничества с профсоюзным комитетом по охране труда создать в школе совместную комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители обеих сторон;

возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;

осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности;

выделять ежегодно на охрану труда денежные средства из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда, в полном объеме качественно и своевременно выполнять мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда (Приложение № 6);

оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении профессионального контроля за состоянием охраны труда в школе; в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если обследования не могут быть проведены в нерабочее время;

вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;

один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых детей работников школы.

совместно с профсоюзным комитетом раз в год проводить анализ травматизма и заболеваемости среди работников;

обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.2. Работодатель вправе рассматривать отказ работников без уважительной причины от прохождения обязательного медосмотра как нарушение трудовой дисциплины.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов всех работников организации независимо от их членства в профсоюзе на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с Работодателем в рамках социального партнерства;

осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на Работодателя и муниципальные органы управления в решении проблем, затрагивающих права и интересы всех работников организации независимо от их членства в профсоюзе;

избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его по охране труда за счет средств фонда социального страхования РФ;

систематически обсуждать на заседаниях профкома работу Работодателя и руководителей подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда;

добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных Коллективным договором и Соглашением по охране труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

8.1. Работодатель содействует деятельности профсоюзного комитета, представляет полную и своевременную информацию о нормативных актах, других материалах, затрагивающих профсоюзные, социально-экономические и трудовые интересы работников, несет ответственность за сокрытие информации.

8.2. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий Коллективного договора, соглашений.

Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в профсоюзный комитет о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профессионального союза.

8.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 371 ТК РФ).

8.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях либо на время краткосрочной профсоюзной учебы (ст. 374 ТК РФ).

8.6. Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерным оборудованием, электронной почтой, сетью «Интернет»), транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников (ст. 377 ТК РФ).

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора, приложений к нему осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

9.2. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении настоящего Коллективного договора на Общем собрании работников организации.

9.3. Стороны соблюдают установленный Трудовым кодексом РФ порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА для работников ГБОУ СОШ «ОЦ» пос. Серноводск

I. Общие положения.

Настоящие Правила разработаны и утверждены в соответствии со статьями 189 и 190 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту «ТК РФ») и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы "Образовательный центр" имени Героя Советского Союза В.В. Субботина пос. Серноводск муниципального района Сергиевский Самарской области (далее по тексту - Школа), рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

II. Прием и увольнение работников.

2.1. Лица, поступающие на работу в Школу, при заключении трудового договора обязаны предъявить Работодателю следующие документы:

- 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;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, если работа требует специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- личную медицинскую книжку с отметкой о прохождении медосмотра и допуске к работе в детском учреждении.

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

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

2.2. Лица, поступающие на работу по совместительству обязаны предъявить Работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенные копии, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

2.3. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.4. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- оформляется заявление кандидата на имя директора Школы с приложением всех документов, перечисленных в п. 2.1;
- составляется в письменной форме и подписывается сторонами трудового договора между работником и Работодателем;
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под роспись.

2.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем. Условия трудового договора о работе не могут быть хуже условий, гарантированных работнику трудовым законодательством РФ.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

Перед допуском к работе вновь принятого работника, а равно работника, переведенного на другую работу, Работодатель обязан проинструктировать работника по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда сотрудников, требованиями безопасности жизнедеятельности детей.

2.6. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.7. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнении, материалов по результатам аттестации.

Личное дело работника хранится в Школе. После увольнения работника его личное дело сдается в школьный архив.

2.8. На учителей Школы с их согласия приказом директора в дополнение к учебной работе может быть возложено выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника: классное руководство, заведование элементами инфраструктуры (учебным кабинетом, учебной мастерской и др.), а также выполнение других учебно-воспитательных функций.

2.9. Временный перевод работников на другую работу производится по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий, а также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны перечисленными выше чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

При временных переводах работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу оплата его труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72_2 ТК РФ).

2.10. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение режима работы, количества классов (групп),

учебного плана, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.11. Срочный трудовой договор, заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник предупреждается в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ). В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.12. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу и по получению предварительного согласия профсоюзного комитета Школы.

2.13. Увольнение за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей без уважительных причин, если он уже имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 ст. 81 ТК РФ); однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей: прогул или отсутствие на работе более 4 часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин (подпункт «а» пункта 6 ст. 81 ТК), появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подпункт «б» п. 6 ст. 81 ТК); совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 ст. 81 ТК); совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 ст. 81 ТК); повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Школы; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п.п. 1, 2 ст. 336 ТК) производятся, при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласования с профсоюзным комитетом Школы.

2.14. В день увольнения Работодатель производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему оформленную трудовую книжку.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

III. Обязанности и права работников.

3.1. Все работники Школы обязаны:

- ✓ добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией;
- ✓ соблюдать Устав Школы и правила внутреннего трудового распорядка, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей;
- ✓ соблюдать трудовую дисциплину;
- ✓ систематически повышать свою квалификацию;
- ✓ соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда и учебы, о всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации;
- ✓ проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты;

- ✓ соблюдать правила пожарной безопасности;
- ✓ содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях Школы;
- ✓ соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- ✓ беречь имущество Школы, бережно использовать материалы, экономно расходовать электроэнергию, тепло, воду;
- ✓ вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями (законными представителями) и членами коллектива Школы;
- ✓ своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными Работодателем на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

3.2. Работники Школы имеют право:

- ✓ на уважение и вежливое обращение со стороны Работодателя, обучающихся и родителей (законных представителей);
- ✓ на проявление творчества, инициативы;
- ✓ обращаться при необходимости к родителям (законным представителям) для усиления контроля с их стороны за поведением, обучением и развитием детей;
- ✓ на моральное и материальное поощрение по результатам своего труда;
- ✓ на совмещение профессий (должностей).

IV. Обязанности Работодателя.

Работодатель обязан:

- ✓ соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- ✓ предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- ✓ обеспечивать безопасность труда и учебы и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда и учебы;
- ✓ обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- ✓ осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков; принимать меры по обеспечению трудовой дисциплины;
- ✓ обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- ✓ выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату два раза в месяц (8 и 23 числа), пособия и компенсации - один раз в месяц;
- ✓ своевременно предоставлять отпуска работникам Школы в соответствии с утвержденным на год графиком отпусков;
- ✓ вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- ✓ предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- ✓ создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Школой в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ✓ обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- ✓ осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством;
- ✓ постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по охране труда, технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной охране;
- ✓ обеспечивать условия для систематического повышения квалификации педагогическими и другими работниками Школы;
- ✓ своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности Школы, поддерживать и поощрять лучших работников;
- ✓ исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Уставом Школы и трудовыми договорами.

Работодатель осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

V. Рабочее время и его использование.

5.1. Режим рабочего времени для различных категорий работников Школы в зависимости от характера и условий выполняемой работы предусматривает разную продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней.

5.2. В зависимости от утверждаемых на каждый учебный год максимальной нагрузки учебного плана для каждого класса и календарного графика, характера и условий выполняемой работы рабочая неделя для разных категорий работников средней школы и филиалов (за исключением сторожей) устанавливается различной продолжительности – 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (в субботу и воскресенье) либо 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье.

5.3. Для работников структурного подразделения «Детский сад «Ветерок»» (кроме сторожей) устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

5.4. Для сторожей устанавливается сменная работа с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

5.5. Продолжительность рабочей недели, время начала и окончания работы, время перерывов в работе каждого работника в отдельности определяется в недельном графике работы.

5.6. Продолжительность работы в неделю для административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала составляет 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин.

5.7. Для отдельных категорий работников федеральным законодательством установлена сокращенная рабочая неделя с разной продолжительностью рабочего времени:

- для педагогических работников (учителей, воспитателей, педагогов-психологов, учителя-логопеда и др.) - не более 36 часов в неделю;
- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать 12 часов в неделю для

лиц в возрасте до 16 лет и 17,5 часов для лиц в возрасте от 16 до 18 лет(ст. 92 ТК РФ).

5.8. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической (учебной, преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы:

18 часов неделю для учителей I-XI классов и педагогов дополнительного образования (руководителей кружков, секций, клубов и т.п.);

20 часов в неделю для учителя-логопеда;

24 часа в неделю для музыкального руководителя структурного подразделения «Детский сад «Ветерок»»;

30 часов в неделю для инструктора по физической культуре структурного подразделения «Детский сад «Ветерок»»;

36 часов в неделю для воспитателей структурного подразделения «Детский сад «Ветерок»», педагога-психолога, педагога-организатора, преподавателя основ безопасности жизнедеятельности.

Учебная нагрузка для учителей средней школы и филиалов устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

Продолжительность ежедневной учебной (преподавательской) работы учителя определяется недельным расписанием учебных занятий.

5.9. Режим рабочего времени педагога-психолога в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется с учетом: выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательных отношений в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени; подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательных отношений, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в Школе, так и за ее пределами.

5.10. Вследствие особого характера труда водителей школьных автобусов рабочий день водителей делится на две части с длительным перерывом в работе в середине рабочего дня для отдыха и приема пищи таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

5.11. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя.

Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к сверхурочной работе - работе за пределами продолжительности рабочего времени.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем теплоснабжения, освещения;

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

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.12. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями и помощниками воспитателя структурного подразделения «Детский сад «Ветерок»» осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.13. Графики работы работников Школы по дням недели утверждаются директором по согласованию с профсоюзным комитетом, объявляются работникам под роспись и вывешиваются на видном месте, не позже чем за неделю до их введения в действие.

5.14. Работа в установленные законодательством выходные и праздничные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

5.15. Расписание учебных занятий составляется работодателем исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.16. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по Школе в рабочее время. График дежурства составляется на месяц или учебную четверть и утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.17. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Школы и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.18. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском, педагогические работники выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения ненормируемой части работы педагогического работника – дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с его письменного согласия за дополнительную оплату (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебным кабинетом, мастерской, учебно-опытным участком; руководство методическим объединением; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

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

5.20. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Школы по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах), отдельном подразделении либо в целом по Школе по санитарно-

эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников Школы в каникулярное время.

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

5.22. Педагогическим и другим работникам Школы *запрещается*:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с уроков.

5.23. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках (занятиях) по согласованию с Работодателем. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору Школы и его заместителям.

Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

5.24. Работодатель организует учет явки на работу и уход с нее всех работников.

В случае неявки на работу по болезни или другим уважительным причинам работник обязан известить об этом Работодателя до начала работы, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.25. В помещениях Школы *запрещается*:

- курение;
- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в вестибюле, коридорах и рекреациях во время занятий с детьми.

VI. Поощрения за успехи в работе.

6.1. За образцовое выполнение должностных обязанностей, проявление творческой активности и инициативы при решении актуальных задач модернизации образования, укреплении материально-технической базы Школы, создании современных условий для успешной реализации образовательной программы, достижения оптимального качества образовательных результатов при реализации поставленных перед коллективом школы задач применяются следующие виды морального и материального поощрения (стимулирования) работников:

- объявление благодарности в приказе директора Школы;
- награждение Почётной грамотой или Благодарственным письмом школы;
- представление к награждению Почётной грамотой или Благодарственным письмом Главы муниципального района Сергиевский, Северного управления министерства образования и науки Самарской области, Министерства образования и науки Самарской области, Самарской Губернской думы, Губернатора Самарской области, Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации»;
- представление к присвоению почетного звания «Заслуженный учитель Самарской области»;
- представление к присвоению почётного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- премирование за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности;
- премирование за достижение высокой эффективности в работе;

- премирование за продуктивность деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса в Школе.

6.2. Выдвижение кандидатуры и принятие решения о моральном стимулировании (поощрении) производится на Общем собрании работников или Педагогическом совете.

Моральное поощрение осуществляется как самостоятельно, так и совместно с видами материального поощрения.

6.3. Решение о материальном поощрении (премировании) работника и размерах премирования принимается непосредственно Работодателем либо по представлению заместителей директора или руководителя структурного подразделения по подчиненности работника из средств экономии фонда оплаты труда.

6.4. Меры материального поощрения объявляются приказом Работодателя и доводятся до сведения коллектива.

6.5. Запись о моральном поощрении вносится в трудовую книжку работника.

VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются Работодателем.

7.3. До применения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава Школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся).

7.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпусков работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

7.5. Взыскание объявляется приказом по Школе. Приказ должен содержать указание на конкретное неисполнение трудовой обязанности, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня его издания.

7.6. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Работодатель вправе снять взыскание досрочно по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

7.7. Педагогические работники Школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к учащимся, воспитанникам, могут быть уволены за

совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ). К аморальным проступкам могут быть отнесены нарушения общественного порядка, в т. ч. и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие общественному положению педагога.

Педагоги Школы могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 статьи 336 ТК РФ).

7.8. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического и (или) психического насилия производится без согласования с профсоюзным комитетом Школы.

VIII. Материальная ответственность сторон за причиненный материальный ущерб.

8.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами сторона трудового договора (Работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб (ст. 238-250 ТК РФ).

8.2. Материальная ответственность наступает за ущерб, причиненный Школе работником, в результате его противоправного поведения (действия или бездействия). Противоправными признаются действия работника, если он не исполнил или ненадлежащим образом исполнил свои трудовые обязанности, нарушил конкретные предписания, которые содержатся в законах РФ и Самарской области, указах Президента, постановлениях Правительства РФ и Правительства Самарской области, настоящих Правилах, иных нормативно-правовых актах, в т. ч. и локальных нормативных актах Школы, с которыми работник ознакомлен в установленном порядке (нарушение правил хранения и выдачи материальных ценностей, правил обслуживания и эксплуатации машин и механизмов, неисполнение приказов и распоряжений Работодателя, изданных в соответствии с действующими законами и в пределах полномочий и др.).

8.3. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, необходимой обороны и крайней необходимости, физического или психического принуждения работника либо неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

8.4. Материальная ответственность руководителей Школы наступает в случае их вины за противоправные действия (за ущерб, причиненный их непосредственными действиями, за создание условий для причинения ущерба Школе другими работниками).

8.5. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (ст. 241 ТК РФ).

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

8.6. Размер причиненного Школе ущерба определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на территории региона на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества (ст. 246 ТК РФ).

В случае недостач или хищений ущерб определяется исходя из рыночной стоимости материальных ценностей на день обнаружения ущерба.

8.7. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется только по решению суда.

При несоблюдении Работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия Работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

8.8. Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда, доплатах и надбавках к должностным окладам работников
ГБОУ СОШ «ОЦ» пос. Серноводск**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок оплаты труда, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации: доплат и надбавок, выплачиваемых за условия работы сотрудников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» имени Героя Советского Союза В.В. Субботина пос. Серноводск (далее по тексту - Школа), в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с трудовым законодательством РФ на основе норм Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «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» (с последующими изменениями), постановлениями Правительства Самарской области «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» от 15.02.2006 № 12; «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений» от 29.10.2008 г. № 431 (с последующими изменениями); «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» от 04.06.2013 № 239, «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области от 28.12.2006 № 194 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» от 06.08.2014 г. № 464, «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» от 22.01.2014 № 25 и от 17.02.2014 № 79.

1.3. Определение видов дополнительно оплачиваемых работ и других выплат в пределах выделенных средств на оплату труда входит в компетенцию Работодателя.

1.4. В настоящем Положении установлен размер доплат и надбавок, который может устанавливаться работникам Школы за выполнение той или иной работы.

1.5. Установленные работнику доплаты и надбавки исчисляются в процентном отношении от должностного оклада или в суммовом выражении (абсолютная величина). Доплаты и надбавки выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом Работодателя.

1.6. Доплаты и надбавки могут быть отменены или изменены их размеры по инициативе Работодателя в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.7. За результативность и качество работы (эффективность труда) Работодатель в пределах стимулирующего фонда оплаты труда устанавливает работникам Школы ежемесячные выплаты стимулирующего характера. Размер стимулирующих выплат устанавливается каждому работнику индивидуально, исходя из результативности (качества) его труда в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Школы и критериями, утвержденными Общим собранием работников и согласованными с Управляющим советом Школы.

1.8. Кроме ежемесячных стимулирующих выплат Работодатель может выплачивать работникам школы из средств экономии фонда оплаты труда разовые поощрительные выплаты (премии). Выплата разовых премий регулируется соответствующим положением.

II. Порядок исчисления заработной платы работников Школы

2.1. Оплата труда работников Школы осуществляется из фонда оплаты труда Школы, формируемого на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного учащегося и на одного воспитанника структурного подразделения «Детский сад «Ветерок»» для обеспечения государственного задания на оказание государственных услуг в соответствии с основными видами деятельности, указанными в уставе Школы в форме субсидий из бюджета Самарской области.

Порядок исчисления заработной платы работников средней школы и филиалов

2.2. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников средней школы и филиалов включает в себя заработную плату административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и состоит из базового ФОТ, который включает ФОТ педагогических работников, административно-хозяйственного персонала, специальный ФОТ, и стимулирующего ФОТ.

Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей ФОТ работников установлено методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося учреждения, утвержденными Правительством Самарской области.

2.3. Директор Школы формирует и утверждает штатное расписание средней школы и филиалов в пределах базового ФОТ работников этих учреждений.

2.4. Оплата труда не осуществляющих учебный процесс работников средней школы и филиалов производится на основании трудовых договоров между Работодателем и работниками, заключаемых в установленном порядке.

2.5. Базовый ФОТ работников средней школы и филиалов обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, которая не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (МРОТ).

2.6. Изменение коэффициента, учитывающего квалификацию педагогического работника средней школы и филиала, производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.7. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в средней школе и филиале, рассчитывается, исходя из средней расчетной единицы за один учебный час, количества учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и 1 января, количества часов обучения предмету согласно учебному плану за месяц в каждом классе, коэффициента, учитывающего деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранный язык, информатика, технология, физическая культура, физика и химия при проведении практических работ), проведении профильных и элективных курсов, коэффициента, учитывающего квалификацию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс.

2.8. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися очной формы обучения, с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям, с учащимися, имеющими отклонения в развитии при интегрированной форме обучения.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися очной формы обучения, рассчитывается отдельно по ступеням обучения (начальное общее, основное общее, среднее общее образование) два раза в год по состоянию на 1 сентября и 1 января.

2.9. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т. ч. занятия по программам дополнительного образования, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.10. Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев, и при оплате занятий и консультаций с учащимися заочной формы обучения.

2.11. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя производится с первого дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.12. Конкретные размеры доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей педагогических работников (классное руководство, проверка письменных работ учащихся и др.) определяются в пределах средств специального ФОТ и в пределах размеров, определенных настоящим Положением.

2.13. Установление стимулирующих выплат из стимулирующего ФОТ регулируется отдельным Положением в соответствии с утвержденными Общим собранием работников и согласованными с Управляющим советом Школы критериями, исходя из количества баллов по результатам работы каждого работника за предыдущий год.

Порядок исчисления заработной платы работников структурного подразделения «Детский сад «Ветерок»»

2.14. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников структурного подразделения «Детский сад «Ветерок»» (далее – детский сад) включает в себя заработную плату педагогического, административно-управленческого, медицинского и обслуживающего персонала и состоит из базового ФОТ и стимулирующего ФОТ.

Соотношение базовой и стимулирующей частей ФОТ работников установлено Положением об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений.

2.15. В базовый ФОТ работников детского сада включается оплата труда, исходя из базовых должностных окладов, рассчитываемых с учетом утвержденных для каждой категории работников Постановлением Правительства Самарской области коэффициентов, а также компенсационные (доплаты и надбавки, в том числе за работу в условиях, отличных от нормальных) и социальные выплаты, установленные трудовым законодательством.

2.16. Распределение стимулирующего ФОТ регулируется отдельным положением в соответствии с утвержденными Общим собранием работников и согласованными с Управляющим советом Школы критериями, исходя из количества баллов по результатам работы каждого работника за предыдущий год.

2.17. Директор Школы формирует и утверждает штатное расписание структурного подразделения в пределах базового и стимулирующего ФОТ работников детского сада.

III. Дополнительные денежные выплаты молодым педагогам

3.1. Молодым педагогическим работникам, в возрасте не старше 30 лет, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата).

3.2. Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в Школу, являющуюся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного

заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник).

3.3. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

3.4. Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.5. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в Школу.

3.6. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 2.3, пункте 2.5 настоящего постановления, не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву.

IV. Порядок исчисления заработной платы директора Школы и его заместителей

4.1. На основании постановления Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (с последующими изменениями) заработная плата директора Школы устанавливается 2 раза в год (в январе и сентябре) с учетом средней заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (на январь и на сентябрь), коэффициента, установленного в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений, коэффициента, учитывающего наличие квалификационной категории руководителя, и стимулирующей выплаты из стимулирующего ФОТ Школы, устанавливаемой на основании листа оценивания результативности (качества) работы директора.

Группа по оплате труда директора Школы и размер стимулирующей выплаты устанавливаются ежегодно приказом руководителя Северного управления министерства образования и науки Самарской области.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Школы и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

4.2. Зарплата заместителей директора и главного бухгалтера Школы устанавливается директором Школы согласно утвержденной постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. Методике 2 раза в год (в январе и сентябре) в соответствии с группой оплаты труда директора, с учетом средней заработной платы педагогических работников, предельного коэффициента для группы оплаты труда, коэффициента, учитывающего квалификацию заместителя директора, повышающего коэффициента за наличие ученой степени, почетного звания и стимулирующей выплаты из стимулирующего ФОТ Школы.

Коэффициент для оплаты труда каждого заместителя и главного бухгалтера устанавливается директором Школы. Размер стимулирующей выплаты устанавливается в соответствии с критериями, утвержденными Управляющим советом Школы критериями, исходя из количества баллов по результатам работы за предыдущий учебный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера Школы и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

V. Порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников

5.1. На работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной работы) дважды в год (на 1 сентября и 1 января) составляются тарификационные списки установленной формы.

5.2. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается, исходя из количества часов в учебном плане и программах, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в средней школе и филиалах.

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

5.3. Учителям начальных классов, которым не может быть обеспечена норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, при передаче преподавания уроков музыки, изобразительного искусства, физкультуры, информатики и иностранного языка учителям-специалистам, гарантируется выплата заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

5.4. Учебная нагрузка учителю, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

5.5. Преподавательская работа директора Школы, его заместителей по учебной и воспитательной работе, других работников Школы без занятия штатной должности оплачивается дополнительно к должностному окладу в порядке и размерах, предусмотренных для учителей.

5.6. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни в Школе не планируется.

VI. Виды доплат и надбавок и порядок их установления

6.1. Все виды доплат и надбавок работникам средней школы и филиалов (кроме стимулирующих выплат) выплачиваются из специального фонда оплаты труда:

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

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика и химия при проведении практических работ), проведении профильных и элективных курсов;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством РФ:

- за работу в ночное время - за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

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

- за выполнение работы различной квалификации;

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (при условии проведения специальной оценки условий труда (далее – СОУТ));

а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые Работодателем.

6.2. Размеры доплат и надбавок каждому конкретному работнику Школы устанавливаются приказом директора Школы, исходя из размера специального ФОТ, наполняемости классов и др. факторов. Размеры надбавок и доплат работников Школы определяются ежегодно в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемого ими.

6.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда Школы вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, средства направляются на разовые поощрительные выплаты (премии) и оказание материальной помощи работникам Школы.

6.4. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на учебную четверть, месяц), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

6.5. Доплаты и надбавки педагогическим работникам, определяемые на учебный год, полугодие устанавливаются в период составления тарификации.

6.6. Доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, применяются работодателем в установленном государством едином порядке и размерах.

6.7. При выполнении работ различной квалификации, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.8. Установленные работнику Школы доплаты и надбавки исчисляются в процентном отношении от базового оклада или в суммовом выражении (абсолютная величина). Доплаты и надбавки выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом Работодателя.

VII. Размеры доплат и надбавок работникам средней школы и филиалов.

7.1. Педагогическим работникам производятся компенсационные выплаты пособий по временной нетрудоспособности, а также выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе:

- за работу в выходные и праздничные дни – работа оплачивается в двойном размере либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха; в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- за работу с вредными и опасными условиями труда (по результатам СОУТ).

7.2. Из специального ФОТ учителям средней школы и филиалов выплачиваются:

- повышающие коэффициенты учитывающие квалификацию педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

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

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

- коэффициент 1,2 - за ученую степень доктора наук,

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

- повышающие коэффициенты, учитывающие деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура в 10-11 классах), проведении профильных и элективных курсов:

- коэффициент 1 – если класс не делится на группы,

- коэффициент 2 – если класс делится на группы;

- повышающие коэффициенты руководителю школы:

- коэффициент 1,2 - за ученую степень доктора наук,

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

- повышающие коэффициенты заместителям директора школы:

- коэффициент 1,2 - за ученую степень доктора наук,

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

- надбавки и доплаты работникам средней школы и филиала за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника:

- доплаты учителям:

- а) за проверку тетрадей и письменных работ учащихся:

- 1-4 классы - до 20% заработной платы за уроки русского языка, литературного чтения, математики, окружающего мира;

• 5-11 классы:

- русский язык и литература, математика – до 20%;
- физика, химия – до 15%;
- английский язык, биология, география – до 10%;

- история, обществознание, информатика, ИЗО – до 5% стоимости урока;

б) за выполнение обязанностей администратора школьного сайта – до 3000 рублей;

в) за выполнение обязанностей администратора (тьютора) АСУ РСО – до 3000 рублей;

г) за руководство работой школьного методического объединения (МО) – до 3000 рублей

при выполнении следующих обязанностей:

- подготовка плана работы МО и контроль за его реализацией,

- оказание помощи заместителю директора по учебной работе в контроле за преподаванием предметов данного цикла (определение содержания контроля, его сроков и форм, другая работа),

- оказание методической помощи начинающим учителям,

- контроль за соблюдением единых требований по предмету,

- организация внеурочной работы по предметам, входящим в МО,

- участие в организации промежуточной и итоговой аттестации учащихся

(консультирование учителей-экзаменаторов, утверждение экзаменационных материалов и др. деятельность),

- написание отчета о проделанной работе;

д) за координацию коррекционной работы и дистанционного обучения учащихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) - до установленного законодательством МРОТ, при выполнении следующих обязанностей:

- планирование, организация, проведение школьного ПМПк;

- сопровождение реализации Адаптированной основной образовательной программы начального общего и Адаптированной основной образовательной программы основного общего образования (АООП НОО и АООП ООО);

- ведение журнала динамического наблюдения детей с ОВЗ;

- мониторинг образовательных результатов детей с ОВЗ;

- координация и контроль дистанционного обучения детей-инвалидов.

е) за консультации и дополнительные занятия с учащимися - с оплатой в размере стоимости одного академического часа в классе средней наполняемости (14 человек) за каждый час консультации (дополнительного занятия);

➤ доплаты за заведование элементами инфраструктуры:

а) за заведование учебными кабинетами (кроме кабинетов информатики) – до 1000 рублей при выполнении следующих обязанностей:

- соблюдение санитарно-гигиенических норм;

- выполнение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности, наличие инструкций и журнала, своевременное проведение инструктажа;

- сохранность наглядных пособий и ТСО;

- оформление кабинета в соответствии с целями и задачами учреждения;

- благоустройство кабинета, содержащее элементы фитодизайна, способствующие эстетичному восприятию помещения;

а) за заведование учебным кабинетом информатики – до 1500 рублей при выполнении следующих обязанностей:

- обслуживание вычислительной техники, имеющейся в кабинете (ноутбуки, принтер, сканер, мультимедиапроектор, интерактивная доска и др.);

- соблюдение санитарно-гигиенических норм;

- выполнение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности, наличие инструкций и журнала, своевременное проведение инструктажа;

- сохранность наглядных пособий и ТСО;

- оформление кабинета;

- благоустройство кабинета, содержащее элементы фитодизайна, способствующие эстетичному восприятию помещения;

б) за заведование учебной мастерской – до 2000 рублей при выполнении следующих обязанностей:

- соблюдение санитарно-гигиенических норм;

- выполнение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности, наличие инструкций и журнала, своевременное проведение инструктажа;
- сохранность оборудования и инвентаря;
- поддержание рабочего инструмента в исправном состоянии;
- оснащение мастерской раздаточным материалом;

➤ доплата учителям физической культуры за организацию внеурочной физкультурно-спортивной и оздоровительной работы с учащимися – до 2500 рублей в месяц при выполнении следующих обязанностей:

- разработка и реализация внутришкольного плана спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;
- участие в районных соревнованиях;
- своевременный ремонт спортивного инвентаря;
- оборудование спортивной площадки в соответствии с нормативными требованиями;
- поддержание спортивной площадки в надлежащем состоянии в соответствии с положением;

➤ доплата учителю за ежемесячный выпуск общешкольной газеты – до 3000 рублей в месяц при условии выполнения следующих обязанностей:

- составление перспективного плана работы;
- координации работы детской редколлегии;
- редактирование собранных детьми материалов;
- компоновка печатных и фотоматериалов (распределение материалов по страницам газеты).

➤ доплата учителю за работу по созданию и организации работы школьного музея - до 3000 рублей в месяц при условии выполнения следующих обязанностей:

- организационное сопровождение работы по сбору материалов и экспонатов для музея;
- учет и систематизация собранных материалов и экспонатов;
- оформление стендов и витрин;
- подготовка экскурсоводов из числа учащихся и организация их работы.

7.3. Педагогическому работнику Школы, ответственному за организацию работ на пришкольном участке в осенне-весенний период (апрель-октябрь), установить доплату в размере до 1000 рублей в месяц.

7.4. Педагогическим работникам средней школы и филиалов, на которых приказом директора Школы возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися по программам начального общего, основного общего и среднего общего образования в классе выплачивается ежемесячное вознаграждение:

- в классах с наполняемостью 14 человек и более - в размере 1600 рублей;
- в классах с наполняемостью меньше установленной наполняемости – в размере, уменьшенном пропорционально количеству учащихся.

7.5. Заработная плата административно-хозяйственного персонала, педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательного персонала средней школы и филиалов представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

К выплатам компенсационного характера относятся доплаты (в % от должностного оклада):

- за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) – на 35%;
- за работу в выходные и праздничные дни – работа оплачивается в двойном размере либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха; в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (в соответствии со ст. 153 ТК РФ);
- за работу с вредными и опасными условиями труда (при условии проведения СОУТ), в т.ч. поварам пищеблока в размере до 12% базового оклада;
- за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере (в соответствии со ст.152 ТК РФ);
- за совмещение должностей (профессий);
- за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

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

- за выполнение работы различной квалификации.

Размер выплат и доплат за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выполнение работы различной квалификации конкретному работнику устанавливается работодателем в зависимости от объема, содержания дополнительных работ и наличия основания для их определения.

Размеры выплат и доплат конкретному работнику устанавливается работодателем в индивидуальном порядке по соглашению сторон трудового договора в % от должностного оклада или в суммовом выражении.

VIII. Размеры доплат и надбавок работникам структурного подразделения «Детский сад «Ветерок».

8.1. Заработная плата работника структурного подразделения «Детский сад «Ветерок»» представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

8.2. Доплаты компенсационного характера производятся работникам в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных. Размеры данных доплат не могут быть ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.3. Педагогическим и другим работникам структурного подразделения «Детский сад «Ветерок»» за специфику работы осуществляется повышение базовых окладов в следующих размерах и случаях:

а) за работу в сельской местности – на 25% педагогическим работникам и специалистам;

б) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) – на 35%;

в) за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере (в соответствии со ст.152 ТК РФ),

г) за работу в выходные и праздничные дни – работа оплачивается в двойном размере либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха; в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (в соответствии со ст. 153 ТК РФ);

г) за работу с вредными и опасными условиями труда (при условии проведения СОУТ) устанавливаются доплаты поварам пищеблока - в размере до 12% базового оклада.

8.4. Компенсационные доплаты за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выполнение работы различной квалификации работникам детского сада «Ветерок» устанавливается работодателем в индивидуальном порядке с учетом объема, содержания дополнительных работ и при условии наличия основания для их определения.

Размеры выплат и доплат конкретному работнику устанавливается работодателем в индивидуальном порядке по соглашению сторон трудового договора в % от должностного оклада или в суммовом выражении.

IX. Порядок выплаты материальной помощи работникам.

9.1. Работникам Школы может выплачиваться материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание работника, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

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

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

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

9.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается Работодателем.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
работников ГБОУ СОШ «ОЦ» пос. Серноводск**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (с последующими изменениями), постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «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» (с последующими изменениями), постановлений Правительства Самарской области «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений» от 29.10.2008 г. № 431 (с последующими изменениями), примерного перечня критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных дошкольных образовательных учреждений, утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 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» (с изменениями на 03.07.2017 г.), приказов 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» (с изменениями на 20.12.2016 г.) и от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями на 13.02.2015 и на 03.07.2017 г.), приказа министерства образования и науки Самарской области от 20.08.2015 г. № 313-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дошкольного образования» и призвано ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников школы, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности и качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы работников школы при выполнении поставленных задач.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя ежемесячные стимулирующие выплаты (надбавки) за результативность и качество работы (эффективность труда).

1.3. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работнику, являются критерии, отражающие результаты его работы. Установление критериев, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда, который распределяется между отдельными категориями работников средней школы и филиалов следующим образом:

80% стимулирующего фонда выплачиваются педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс;

8% фонда выплачивается заместителям директора;

9% фонда выплачивается работникам административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Соотношения долей стимулирующего ФОТ между отдельными категориями работников структурного подразделения «Детский сад «Ветерок»» устанавливаются ежегодно нормативными документами Правительства и министерства образования и науки Самарской области.

3% общего стимулирующего ФОТ школы выплачивается директору школы в соответствии с постановлением Правительства Самарской области по приказу руководителя Северного управления министерства образования и науки Самарской области на основании данных оценочного листа.

1.5. Стимулирование труда работников школы основывается на критериях результативности и качества работы (эффективности труда) работников школы, которые принимаются Общим собранием работников и согласовываются с органом общественного участия в управлении школой – Управляющим советом по представлению директора школы, что позволяет гармонизировать запросы государства и сообщества к качеству образовательных услуг в наиболее корректной форме.

Перечень критериев результативности и качества труда работников школы и шкала оценок в баллах разработаны на основе примерных критериев результативности и качества работы (эффективности труда) работников общеобразовательного и дошкольного учреждений, утвержденных приказами министра образования и науки Самарской области.

1.6. Размер стимулирующей выплаты каждому работнику, включая заместителей директора, определяется по количеству баллов, набранному работником по соответствующим показателям критериев, утвержденным настоящим Положением, и средней стоимости одного балла.

Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления ему максимальной стимулирующей выплаты.

Стоимость одного балла работника (кроме руководителя структурного подразделения) рассчитывается, исходя из размера стимулирующего фонда категории работников, максимального количества баллов, утвержденных для всех работников и количества работников каждой категории по формуле:

$Ст_{16} = СФ \text{ кат.} / СБ$, где

Ст₁₆ – стоимость одного балла в руб.,

СФ кат. – стимулирующий фонд категории работников,

СБ – общее количество (сумма) баллов всех работников данной категории.

1.7. Эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения «Детский сад «Ветерок»» для установления стимулирующей выплаты (надбавки) за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путём сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

Размер стимулирующей выплаты за эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения «Детский сад «Ветерок»» устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) его работы, исходя из суммы набранных баллов:

19-23,5 балла – до 2,5% стимулирующей части ФОТ подразделения;

24 балла и более – от 2,5% до 5% стимулирующей части ФОТ подразделения.

Конкретный размер стимулирующей выплаты (надбавки) за интенсивность и напряженность работы и иных поощрительных выплат устанавливается руководителю структурного подразделения в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на подразделение в предыдущем учебном году.

Общая сумма выплаченных в течение года руководителю структурного подразделения выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников подразделения.

1.8. Надбавка за эффективность (качество) работы директору школы устанавливается руководителем Северного управления министерства образования и науки Самарской области на основании утвержденных министерством образования и науки критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей общеобразовательных учреждений, значения которых согласовываются с Управляющим советом школы.

1.9. В соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной директором школы, в срок до 15 сентября работники школы представляют комиссии по определению количества баллов необходимые материалы по самоанализу деятельности для подготовки предложений об установлении стимулирующих выплат и их размерах.

1.10. Директор школы не позднее 25 сентября представляет в Управляющий совет школы на согласование аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

1.11. Управляющий совет школы в 3-хдневный срок после представления рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

1.12. Решение по персоналиям о размерах ежемесячных стимулирующих выплат работникам выносит директор школы. Не позднее 30 сентября директором издается приказ об установлении стимулирующих выплат работникам, периоде выплат и их размерах.

1.13. Стимулирующие выплаты по критериям устанавливаются в сентябре на весь учебный год.

1.14. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.15. Снятие (отмена) стимулирующих выплат (части выплат) осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия выплаты;
- снижение результативности и качества работы, за которую определена выплата;
- наличие неснятого дисциплинарного взыскания.

2.Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников и шкала оценок в баллах по каждому критерию

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
I.	Критерии для средней школы и филиалов			
A.	Педагогические работники			
1	Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Отсутствие – 2 балла Снижение численности – 1 балл	2
		1.2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	- средний балл не выше среднего показателя по ступени образования, но имеет позитивную динамику – 1 балл - выше среднего показателя по предмету – 2 балла	2
		1.3.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие неуспевающих - 2 балла Доля неуспевающих ниже среднего значения по муниципалитету – 1 балл	2
		1.4.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие неуспевающих - 2 балла Доля неуспевающих ниже среднего значения по муниципалитету – 1 балл	2
		1.5. Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	Отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты – 2 балла Позитивная динамика в результатах обучающихся – 1 балл	2
		1.6. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	На уровне округа – 0,5 балла; На уровне области – 1 балл На всероссийском уровне – 2 балла	2
		1.7. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Участие на окружном/региональном уровне – 1 балл, победа/призовое место: на окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном/ международном уровне – 4 балла	4
		1.8.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	Положительная динамика образовательных достижений -1 балл, наличие портфолио достижений – 1 балл (баллы суммируются)	2
		1.9.Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	1 балл	1
		1.10. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков	1 балл	1
		Всего по п. 1:		20 баллов

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
2	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	2.1. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призов), организованных на бесплатной основе Баллы суммируются, если это результаты разных детей.	Наличие победителя и/или призера: - на уровне округа - 1 балл; - на региональном уровне - 4 балла; - на всероссийском/международном уровне - 5 баллов; 3 и более победителей (призеров): - на уровне округа - 2 балла; - на региональном уровне - 5 баллов; - на всероссийском/международном уровне - 6 баллов	6
		2.2. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призов), организованных на бесплатной основе	Наличие победителя и/или призера: -на муниципальном/окружном уровне - 1 балл; - на региональном уровне - 2 балла; - на всероссийском/международном уровне - 3 балла; 3 и более победителей (призеров): - на муниципальном/окружном уровне - 2 балла; - на региональном уровне - 3 балла; - на всероссийском/международном уровне - 4 балла	4
		2.3. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призов), организованных на бесплатной основе	Наличие победителя и/или призера: -на муниципальном/окружном уровне - 1 балл; - на региональном уровне - 2 балла; - на всероссийском/международном уровне - 3 балла; 3 и более победителей (призеров): - на муниципальном/окружном уровне - 2 балла; - на региональном уровне - 3 балла; - на всероссийском/международном уровне - 4 балла	4
		2.4. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника	2 балла	2
		2.5. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Уровень: муниципальный – 1 балл региональный – 2 балла федеральный/ международный – 3 балла	3
		Всего по п. 2:		19 баллов
3	Позитивные результаты организационно-воспи- тательной деятельности классного руководителя (воспитателя)	3.1. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних.	Отсутствие - 2 балла Снижение количества – 1 балл	2
		3.2. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	Отсутствие – 2 балла Снижение количества – 1 балл	2
		3.3. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие – 1 балл	1

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
		3.4.Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года	Сохранение – 1 балл Повышение охвата – 2 балла	2
		3.5. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	Сохранение – 1 балл Повышение охвата – 2 балла	2
		3.6. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80 %)	Сохранение – 1 балл Повышение охвата – 2 балла	2
		Всего по п. 3:		11 баллов
4	Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	4.1. Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	2 балла	2
		4.2. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	2 балла	2
		4.3. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	1 балл	1
		Всего по п. 4:		5 баллов
5	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	5.1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	Снижение - 1 балл Стабильно низкий уровень – 2 балла	2
		5.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1 балл	1
		Всего по п. 5:		3 балла
6	Дополнительные критерии для педагогических работников/классных руководителей	6.1.Инновационная деятельность педагога/ классного руководителя через участие его учеников/ воспитанников в работе школьной экспериментальной (опорной) площадки и/или через участие детей-инвалидов в дистанционном образовании детей-инвалидов, организуемом педагогом (по результатам мониторинга РЦ)	1-3 ученика/воспитанника – 1,5 балла, участие всего состава объединения - 3 балла, организация дистанционного обучения детей-инвалидов -1 балл (баллы могут суммироваться)	4
		6.2.Доля учащихся выпускных классов, получивших по итогам ГИА по предмету: 60 баллов и выше (на ЕГЭ) или оценки 4-5 (на ОГЭ) от общей численности выпускников	выше средних значений по округу- 1балл выше средних значений по области – 3 балла	3
		Всего по п.6.:		7 баллов
		Итого по разделу А:		65 баллов

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
Б.	Заместители директора школы			
Б.1.	Заместители директора по учебной и воспитательной работе			
1	Эффективность процесса обучения	1.1. % успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному)	1 балл	1
		1.2. Положительная динамика качества обучения в выпускных классах на уровне начального общего образования	1 балл	1
		1.3. Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием	наличие - 1 балл, доля данных выпускников от их общего числа выше средней по округу - 2 балла	2
		1.4. Количество выпускников на уровне среднего общего образования, получивших аттестаты о среднем общем образовании с отличием	наличие - 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по образовательному округу - 2 балла	2
		1.5. Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников	выше средних значений по образовательному округу - 1 балл выше средних значений по области - 1,5 балла	1,5
		1.6. Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников	выше средних значений по образовательному округу - 1 балл выше средних значений по области - 1,5 балла	1,5
		1.7. Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по русскому языку 80 баллов и выше, от общего числа выпускников	выше средних значений по образовательному округу - 1 балл выше средних значений по области - 1,5 балла	1,5
		1.8. Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по математике на профильном уровне 60 баллов и выше, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне	выше средних значений по образовательному округу - 1 балл выше средних значений по области - 1,5 балла	1,5
		1.9. Доля выпускников 9-х классов, сдавших основной государственный экзамен (далее – ОГЭ) по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ	выше средних значений по образовательному округу - 1 балл выше средних значений по области - 1,5 балла	1,5
		1.10. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ	выше средних значений по образовательному округу - 1 балл выше средних значений по области - 1,5 балла	1,5
		1.11. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ	выше средних значений по образовательному округу - 1 балл выше средних значений по области - 1,5 балла	1,5

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
		1.12. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ	выше средних значений по образовательному округу - 1 балл, выше средних значений по области - 1,5 балла	1,5
		1.13. Доля выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании, от общего числа выпускников	отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании - 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) - 1 балл, отсутствие динамики - 0 баллов, увеличение доли - (-5) баллов	2
		1.14. Доля выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании, от общего числа выпускников	отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании - 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) - 1 балл, отсутствие динамики - 0 баллов, увеличение доли - (-3) балла	2
		1.15. Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по физике не ниже минимального, от общего числа выпускников	выше средних значений по образовательному округу - 1 балл; выше средних значений по области - 1,5 балла	1,5
		1.16. Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по информатике не ниже минимального, от общего числа выпускников	выше средних значений по образовательному округу - 1 балл; выше средних значений по области - 1,5 балла	1,5
		1.17. Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций	наличие на уровне образовательного округа - 1 балл; 3 и более человек на уровне образовательного округа - 1,5 балла; наличие на уровне области - 2 балла; 3 и более человек на уровне области - 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях - 3 балла	3
		1.18. Доля выпускников 11-х классов, поступивших в образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации Самарской области	100% - 3 балла; 100%, из них более 50% на специальности технического профиля - 4 балла; 100% на бюджетные места - 5 баллов; 100% на бюджетные места, из них более 50% на специальности технического профиля - 6 баллов	6
		1.19. Количество выпускников на уровне среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»	наличие - 1 балл	1
		1.20. Доля выпускников 11-х классов, продолживших образование в ОО высшего образования и профессиональных ОО Самарской области на специальностях в соответствии с профилем обучения	от 80 до 90 % – 1 балл; 90% и более – 2 балла	2

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
		Всего по п. Б.1.1:		37 баллов
2	Эффективность воспитательной работы	2.1. Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних:	отсутствие - 2 балла; снижение - 1 балл, повышение - (-1) балл	2
		2.2. Наличие в учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских	1 балл	1
		2.3. Наличие коллегиального органа управления, установленного уставом учреждения	1 балл	1
		2.4. Наличие в учреждении паспортизированного школьного музея	1 балл	1
		2.5. Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	наличие на муниципальном уровне - 0,5 балла; наличие на уровне образовательного округа - 1 балл; 3 и более на уровне образовательного округа - 1,5 балла; наличие на уровне области - 1,5 балла; 3 и более на уровне области - 2 балла; наличие на всероссийском/ международном уровне - 2 балла	2
		2.6. Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся:	1% и более - (-1) балл	0
		2.7. Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться)	наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц - 0,5 балла; наличие школьной телестудии - 0,5 балла	1
		2.8. Результаты участия обучающихся в социальных проектах	победы в муниципальных или областных конкурсах - 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах - 2 балла	2
		2.9. Наличие в ОУ сертифицированного военно-патриотического объединения	1 балл	1
		Всего по п.Б.1.2:		11 баллов
3	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	3.1. Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением	на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском/международном уровне - 3 балла	3
		3.2. Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику СОТ	на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне области - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла	3
		3.3. Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке	от 25 до 50% - 1 балл; 50% и выше - 2 балла	2

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
		3.4. Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	2 балла	2
		Всего по п. Б.1.3:		10 баллов
4	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	4.1. Изменение доли учащихся на уровне среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года	сохранение контингента - 1 балл, увеличение контингента - 2 балла, снижение контингента менее 3% - 0 баллов, снижение контингента на 3% и выше - (-2) балла	2
		4.2. Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться)	в 8-х классах - 0,5 балла; в 9-х классах - 0,5 балла	1
		4.3. Доля учащихся на уровне среднего общего образования, обучающихся в профильных классах (за исключением универсального профиля) или по индивидуальным учебным планам, от общего числа учащихся III ступени	от 91% до 99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
		4.4. Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах	не менее 8 предпрофильных курсов - 0,5 балла; не менее 10 предпрофильных курсов - 1 балл;	1
		4.5. Создание условий для обучения детей-инвалидов в общеобразовательном учреждении (баллы могут суммироваться)	наличие детей-инвалидов, ограниченных в передвижении, обучающихся (с постоянным посещением уроков) в общеобразовательном учреждении, не являющимся специальной (коррекционной) общеобразовательной организацией – 1 балл	1
		4.6. Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться)	наличие ПМПк в ОУ - 0,5 балла, наличие адаптированных образовательных программ - 0,5 балла, организация психолого-педагогического сопровождения - 1 балл	2
		4.7. Организация дистанционного образования детей-инвалидов	1 балл	1
		4.8. Участие общеобразовательного учреждения в мероприятиях JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия"	1 балл	1
		Всего по п. Б.1.4:		11 баллов
5	Эффективность управленческой деятельности	5.1. Наличие действующей программы развития (срок действия - не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления общеобразовательного учреждения	1 балл	1
		5.2. Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения	на муниципальном уровне или уровне образовательного округа - 0,5 балла; на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла	2

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
		5.3. Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)	на уровне образовательного округа - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2
		5.4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся	1 балл	1
		Всего по п. Б.1.5:		6 баллов
6	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	6.1. Наличие у общеобразовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	1 балл	1
		6.2. Процент охвата учащихся горячим питанием	выше, чем в среднем по муниципальному образованию - 1 балл; 90% и более - 2 балла	2
		6.3. Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	1 балл	1
		6.4. Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников школы во время образовательного процесса	1 балл	1
		Всего по п. Б.1.6:		5 баллов
7	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	7.1. Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий	1 балл	1
		7.2. Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов	от 30% до 40% - 0,5 балла; 40 % и более - 1 балл	1
		7.3. Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства:	участие на уровне образовательного округа - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	2
		7.4. Отсутствие предписаний, замечаний, по итогам проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования	1 балл	1
		7.5. Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьной библиотеки учебниками федерального перечня	от 80-90% - 1 бал, выше 90% - 2 балла	2
		7.6. Наличие в ОУ работников, привлеченных к проведению государственной итоговой аттестации, в отношении которых были применены меры дисциплинарного и (или) административного воздействия за нарушения установленного порядка проведения ГИА	наличие - (- 10) баллов	0
		Всего по п. Б.1.7:		7 баллов
		Итого по разделу Б.1:		77 баллов

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
Б.2.	Заместитель директора по безопасности			
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	4 балла	4
		1.2. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	4 балла	4
2	Дополнительные критерии для работника	2.1. Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам организации безопасности	4 балла	4
	Итого по разделу Б.2:			12 баллов
В.	Другие категории работников			
В.1.	Главный бухгалтер			
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах ОУ на конец отчетного периода	3 балла	3
		1.2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла	3
2	Дополнительные критерии для работника	2.1. Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	3 балла	3
		2.2. Отсутствие замечаний по своевременности и качеству предоставления отчетности	3 балла	3
	Всего по разделу В.1.:			12 баллов
В.2.	Заведующий хозяйством			
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла	3
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	2.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3 балла	3
3	Дополнительные критерии для работника	3.1. Отсутствие замечаний и жалоб в части выполнения мероприятий по сбережению внутренних ресурсов (электроэнергии, воды, тепла и др.)	3 балла	3
	Всего по разделу В.2.:			9 баллов

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
В.3.	Бухгалтер			
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла	3
2	Дополнительные критерии для работника	2.1. Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	3 балла	3
		2.2. Отсутствие замечаний по своевременности и качеству предоставления отчетности	3 балла	3
		Всего по разделу В.3.:		9 баллов
В.4.	Секретарь			
1	Дополнительные критерии для работника	1.1. Отсутствие замечаний по своевременности и качеству предоставления отчетности	3 балла	3
		1.2. Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства, документооборота, в т.ч. в части организации и ведения военно-учетной работы, бронирования граждан, пребывающих в запасе, библиотечной работы и пр.	отсутствие замечаний: - по ведению делопроизводства - 2 балла, - по кадровому документообороту - 2 балла, - по ведению военно-учетной работы, бронированию граждан, пребывающих в запасе - 2 балла (баллы суммируются)	6
		Итого по разделу В.4.:		9 баллов
В.5.	Библиотекарь			
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1 балл	1
2	Дополнительные критерии для работника	2.1. Отсутствие замечаний по своевременности и качеству предоставления отчетности	1 балл	1
		2.2. Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства, документооборота, в т.ч. в части организации и ведения военно-учетной работы, бронирования граждан, пребывающих в запасе, библиотечной работы и пр.	внедрение инновационного опыта библиотечной работы - 2 балла, - рост читательской активности (по сравнению с предыдущим годом) - 2 балла (баллы суммируются)	4
		Итого по разделу В.5.:		6 баллов
В.6.	Лаборант			
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3 балла	3

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
2	Дополнительные критерии для работника	2.1. Обеспечение исправного технического состояния транспорта, оборудования (в т.ч. офисного, лабораторного), инвентаря, оперативное устранение технических неполадок в работе ТС, систем жизнеобеспечения здания и пр.	3 балла	3
		Итого по разделу В.6.:		6 баллов
В.7	Инженер-программист			
1	Дополнительные критерии для работника	1.1. Обеспечение исправного технического состояния транспорта, оборудования (в т. ч. офисного, лабораторного), инвентаря, оперативное устранение технических неполадок в работе ТС, систем жизнеобеспечения здания и пр.	обеспечение исправного технического состояния офисного оборудования - 2 балла, оперативное устранение технических неполадок в работе офисной техники - 2 балла (баллы суммируются)	4
		1.2. Отсутствие замечаний по своевременности и качеству предоставления отчетности	2 балла	2
		Итого по разделу В.7.:		6 баллов
В.8	Диспетчер			
1	Дополнительные критерии для работника	1.1. Отсутствие замечаний по итогам проверок по соответствию расписания требованиям СанПиН	4 балла	4
		1.2. Отсутствие замечаний по своевременности и качеству предоставления отчетности	2 балла	2
		Итого по разделу В.8.:		6 баллов
В.9	Дворник			
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3 балла	3
2	Дополнительные критерии для работника	2.1. Отсутствие замечаний по содержанию закреплённой территории (помещений), обеспечению сохранности здания, его безопасности в рамках функциональных обязанностей)	3 балла	3
		Итого по разделу В.9.		6 баллов
В.10	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий			
1	Дополнительные критерии для работника	1.1 Обеспечение исправного технического состояния транспорта, оборудования (в т.ч. офисного, лабораторного), инвентаря, оперативное устранение технических неполадок в работе ТС, систем жизнеобеспечения здания и пр.	обеспечение исправного технического состояния хозяйственного оборудования и инвентаря - 2 балла, оперативное устранение технических неполадок в работе систем жизнеобеспечения здания - 2 балла(баллы суммируются)	4
		1.2.Отсутствие замечаний и жалоб в части выполнения мероприятий по сбережению внутренних ресурсов (электроэнергии, воды, тепла и др.)	2 балла	2

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
		Итого по разделу В.10.		6 баллов
В.11	Повар			
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3 балла	3
2	Дополнительные критерии для работника	2.1. Отсутствие замечаний по содержанию закреплённой территории (помещений), обеспечению сохранности здания, его безопасности в рамках функциональных обязанностей)	3 балла	3
		Итого по разделу В.11.		6 баллов
В.12	Гардеробщик			
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3 балла	3
2	Дополнительные критерии для работника	2.1. Отсутствие замечаний по содержанию закреплённой территории (помещений), обеспечению сохранности здания, его безопасности в рамках функциональных обязанностей)	3 балла	3
		Итого по разделу В.12.		6 баллов
В.13	Уборщик служебных помещений			
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3 балла	3
2	Дополнительные критерии для работника	2.1. Отсутствие замечаний по содержанию закреплённой территории (помещений), обеспечению сохранности здания, его безопасности в рамках функциональных обязанностей)	3 балла	3
		Итого по разделу В.13.		6 баллов
В.14	Сторож			
1	Дополнительные критерии для работника	1.1. Отсутствие замечаний по содержанию закреплённой территории (помещений), обеспечению сохранности здания, его безопасности в рамках функциональных обязанностей)	3 балла	3
		1.2. Отсутствие замечаний и жалоб в части выполнения мероприятий по сбережению внутренних ресурсов (электроэнергии, воды, тепла и др.)	3 балла	3

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
	Итого по разделу В.14.			6 баллов
В.15	Водитель			
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.1.Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	2 балла	2
2	Дополнительные критерии для работника	2.1. Обеспечение исправного технического состояния транспорта, оборудования (в т.ч. офисного, лабораторного), инвентаря, оперативное устранение технических неполадок в работе ТС, систем жизнеобеспечения здания и пр.	Обеспечение исправного технического состояния транспортного средства - 2 балла, отсутствие ДТП и нарушений ПДД - 2 балла (баллы суммируются)	4
	Итого по разделу В.15.			6 баллов
	Итого по разделам В.1-В.15:			105 баллов
II.	Для работников структурного подразделения «Детский сад «Ветерок»»			
А.	Педагогические работники			
1	Обеспечение качества дошкольного образования	1.1. Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)	Частично соответствует – 1 балл Полностью соответствует – 2 балла	2
		1.2. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или по ДОУ)	По группе – 2 балла По ДОУ – 3 балла	3
		1.3. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы	Наличие позитивной динамики – 1 балл	1
		1.4. Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования	Частично соответствуют – 1 балл Полностью соответствуют – 2 балла	2
		1.5. Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДОУ)	Положительная динамика – 1 балл Выше среднего по ДОУ – 2 балла	2
		1.6. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	<u>Наличие победителей/призеров:</u> - на уровне детского сада – 1 балл - на муниципальном/ окружном уровне – 3 балла - на региональном уровне – 4 балла - на федеральном/ международном уровне – 5 баллов <u>Участие:</u> - на муниципальном/ окружном уровне – 2 балла - на региональном уровне – 3 балла - на федеральном/ международном уровне – 4 балла	5

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
		1.7. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие – 1 балл	1
		1.8. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Уровень: муниципальный/ окружной – 1 балл региональный – 2 балла федеральный – 3 балла	3
		1.9. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Уровень: муниципальный/ окружной – 1 балл региональный – 2 балла федеральный – 3 балла	3
		1.10. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Участие на муниципальном/окружном уровне – 1 балл <u>Победа/призовое место:</u> на муниципальном/окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном/ международном уровне – 4 балла	4
		Всего по п. А.1:		26 баллов
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	2.1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Снижение – 2 балла Стабильно низкий уровень –3 балла	3
		2.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие – 1 балл	1
		2.3. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	Отсутствие – 1 балл	1
		Всего по п. А.2:		5 баллов
3	Дополнительные критерии для работника	3.1.Результаты инновационной деятельности педагога через участие в работе школьной экспериментальной (опорной) площадки и/или через организацию дистанционного образования детей-инвалидов	Вроли координатора– 1 балл Вроли руководителя лаборатории (объединения)-2 балла В составе организационной группы -1 балл (баллы могут суммироваться)	4
		Всего по п. А.3:		4 балла
		Итого по разделу А:		31 балл
Б.	Методист по здоровьесбережению			
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Снижение – 2 балла Стабильно низкий уровень –3 балла	3

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
		1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие – 1 балл	1
		1.3. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1 балл	1
		1.3. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	2 балла	2
		1.4. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб на качество работы, в т.ч. в части соблюдения санитарных норм и правил	2 балла	2
	Итого по разделу Б:			9 баллов
В.	Заведующий хозяйством			
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие – 3 балла	3
		1.2. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Уменьшение на 25% - 2 балла Уменьшение на 10% - 1 балл	2
	Всего по п. 1:			5 баллов
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	2.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие – 1 балл	1
		2.2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Отсутствие – 2 балла	2
	Всего по п. 2:			3 балла
3	Дополнительные критерии для работника	3.1. Отсутствие замечаний и жалоб в части выполнения мероприятий по сбережению внутренних ресурсов (электроэнергии, воды, тепла и др.)	3 балла	3
		3.2. Четкость и оперативность в работе, своевременная сдача форм отчетности	2 балла	2

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
		3.3. Обеспечение исправного технического состояния оборудования, оперативное устранение технических неполадок в работе систем жизнеобеспечения здания и пр.	2 балла	2
		Всего по п. 3:		7 баллов
		Итого по разделу В:		15 баллов
Г.	<i>Руководитель структурного подразделения</i>			
1	Эффективность обеспечения качества дошкольного образования	1.1. Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта подразделения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных учреждением	На муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла	3
		1.2. Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по вопросам реализации и/или методического сопровождения образовательных программ в системе дошкольного образования	на уровне образовательного округа - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла	3
		1.3. Осуществление на сайте ОУ 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
		Всего по п. 1:		8 баллов
2	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	2.1. Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп, консультативных центров и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной основе для родителей, в том числе детей, не посещающих подразделение	1 балл за каждую организационную форму, но не более 3 баллов	3
		2.2. Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми инвалидами) 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

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
		Всего по п. 2:		6 баллов
3	Эффективность управленческой деятельности	3.1. Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения	2 балла	2
		3.2. Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия - не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления учреждения	1 балл	1
		3.3. Наличие в коллегиальных органах ОУ представителей родительской общественности структурного подразделения	1 балл	1
		3.4. Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности подразделения 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
		3.5. Деятельность подразделения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной 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
		3.6. Участие руководителя подразделения 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
		3.7. Участие педагогов подразделения 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
		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

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
		3.9. Наличие в подразделении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных, работающих с детьми дошкольного возраста	1 балл	1
		Всего по п. 3:		14 баллов
4	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	4.1. Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб 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	1
		4.2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста	снижение до 1% - 0,5 балла, снижение свыше 1% - 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста ниже среднего показателя по муниципальному образованию до 3% - 1,5 балла, более чем на 3% - 2 балла	2
		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
		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
		Всего по п. 4:		5 баллов
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	5.1. Наличие не менее чем у 50% педагогических работников подразделения (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий	1 балл	1
		5.2. Доля педработников подразделения, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов	от 30% до 40% - 0,5 балла; 40 % и более - 1 балл	1

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
		5.3. Результативность участия педагогических работников подразделения в конкурсах профессионального мастерства, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования,	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
		5.4. Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплектов методических материалов в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование	1 балл	1
		5.5. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности подразделения в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования	1 балл	1
		Всего по п. 5:		6 баллов
		Итого по разделу Г:		39 баллов
Д	Помощники воспитателей			
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Снижение – 2 балла Стабильно низкий уровень – 3 балла	3
		1.2. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	Отсутствие – 1 балл	1
		1.3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие – 1 балл	1
		Всего по п. 1:		5 баллов
2	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	2.1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Уменьшение на 25% - 2 балла Уменьшение на 10% - 1 балл	2
		Всего по п. 2:		2 балла
3	Дополнительные критерии для работника	3.1. Четкость и оперативность в работе, своевременная сдача форм отчетности	2 балла	2
		3.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб на качество работы, в т.ч. в части соблюдения санитарных норм и правил	3 балла	3

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
		Всего по п. 3:		5 баллов
		Всего по разделу Д:		12 баллов
Е.	<i>Другие категории работников</i>			
Е.1.	<i>Дворник</i>			
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3 балла	3
2	Дополнительные критерии для работника	2.1. Отсутствие замечаний по содержанию закреплённой территории (помещений), обеспечению сохранности здания, его безопасности в рамках функциональных обязанностей)	3 балла	3
		Итого по разделу Е.1.		6 баллов
Е.2.	<i>Рабочий по комплексному обслуживанию зданий</i>			
1	Дополнительные критерии для работника	1.1 Обеспечение исправного технического состояния транспорта, оборудования (в т.ч. офисного, лабораторного), инвентаря, оперативное устранение технических неполадок в работе ТС, систем жизнеобеспечения здания и пр.	обеспечение исправного технического состояния хозяйственного оборудования и инвентаря - 2 балла, оперативное устранение технических неполадок в работе систем жизнеобеспечения здания - 2 балла (баллы суммируются)	4
		1.2. Отсутствие замечаний и жалоб в части выполнения мероприятий по сбережению внутренних ресурсов (электроэнергии, воды, тепла и др.)	2 балла	2
		Итого по разделу Е.2.		6 баллов
Е.3.	<i>Повар</i>			
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Отсутствие – 3 балла	3
2	Дополнительные критерии для работника	2.1. Отсутствие замечаний по содержанию закреплённой территории (помещений), обеспечению сохранности здания, его безопасности в рамках функциональных обязанностей)	3 балла	3
	Итого по разделу Е.3.			6 баллов
Е.4.	<i>Кухонный работник</i>			
1	Дополнительные критерии для работника	1.1. Четкость и оперативность в работе, своевременная сдача форм отчетности	2 балла	2

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Максимальное количество баллов
		1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб на качество работы, в т.ч. в части соблюдения санитарных норм и правил	3 балла	3
	Итого по разделу Е.4.			5 баллов
Е.5.	<i>Уборщик служебных помещений</i>			
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3 балла	3
2	Дополнительные критерии для работника	2.1. Отсутствие замечаний по содержанию закреплённой территории (помещений), обеспечению сохранности здания, его безопасности в рамках функциональных обязанностей)	3 балла	3
		Итого по разделу Е.5.		6 баллов
Е.6.	<i>Машинист по стирке белья и спецодежды</i>			
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Уменьшение на 25% - 2 балла Уменьшение на 10% - 1 балл	2
2	Дополнительные критерии для работника	2.1. Чёткость и оперативность в работе, своевременная сдача форм отчетности	2 балла	2
		2.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб на качество работы, в т.ч. в части соблюдения санитарных норм и правил	3 балла	3
		Итого по разделу Е.6.		7 баллов
Е.7.	<i>Сторож</i>			
1	Дополнительные критерии для работника	1.1. Отсутствие замечаний по содержанию закреплённой территории (помещений), обеспечению сохранности здания, его безопасности в рамках функциональных обязанностей)	3 балла	3
		1.2. Отсутствие замечаний и жалоб в части выполнения мероприятий по сбережению внутренних ресурсов (электроэнергии, воды, тепла и др.)	3 балла	3
		Итого по разделу Е.7.		6 баллов
		Всего по разделу Е:		42 балла

Перечень

профессий и должностей работников ГБОУ СОШ «ОЦ» пос. Серноводск, занятых на работах с опасными и вредными условиями труда, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск на основании специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ)

1. Повар – 7 календарных дней.
2. Водитель автобуса – 14 календарных дней.

**Перечень профессий и должностей работников ГБОУ СОШ «ОЦ» пос. Серноводск,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами
индивидуальной защиты**

<i>№п/п</i>	<i>Профессия или должность</i>	<i>Наименование средств индивидуальной защиты</i>	<i>Норма выдачи на год (единицы, комплекты)</i>
1	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей	1 на 1,5 года
2	Учитель физики	Халат х/б или из смешанных тканей Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	1 на 1,5 года Дежурные Дежурный Дежурный Дежурный
3	Библиотекарь	Халат х/б или из смешанных тканей	1 на 1,5 года
4	Воспитатель, помощник воспитателя детского сада	Халат х/б или из смешанных тканей	1
5	Лаборант	Халат х/б или из смешанных тканей Фартук прорезиненный с нагрудником Тапочки кожаные Перчатки резиновые или с полимерным покрытием Очки защитные	1 на 1,5 года Дежурный 2 пары Дежурные До износа
6	Гардеробщик	Халат х/б или из смешанных тканей	1
7	Уборщик служебных помещений	Халат х/б или из смешанных тканей Перчатки с полимерным покрытием <u>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</u> Галоши резиновые глубокие Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
8	Уборщик территории (дворник)	Костюм х/б или из смешанных тканей Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый <u>Зимой дополнительно:</u> Куртка на утепляющей подкладке Валенки Галоши на валенки	1 1 6 пар 1 на 3 года 1 на 2,5 года 1 пара на 3 г. 1 пара на 2 г.
9	Повар	Халат х/б или из смешанных тканей Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Галоши резиновые глубокие	1 1 1 1 пара
10	Кухонный работник	Фартук клеенчатый с нагрудником Галоши резиновые глубокие Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара

<i>№п/п</i>	<i>Профессия или должность</i>	<i>Наименование средств индивидуальной защиты</i>	<i>Норма выдачи на год (единицы, комплекты)</i>
11	Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды (белья)	Халат х/б или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук х/б с нагрудником Галоши резиновые глубокие Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием	1 2 1 пара Дежурные 4 пары
12	Рабочий по комплексному обслуживанию здания и оборудования	Костюм брезентовый или х/б или из смешанных тканей Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием Респиратор	1 1 пара 4 пары До износа
13	Водитель автомобиля (при управлении автобусом или легковым автомобилем)	Костюм х/б или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки х/б или трикотажные с полимерным покрытием	Дежурный 6 пар

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда ГБОУ СОШ «ОЦ» пос. Серноводск на 2017 год

№	Мероприятия	Срок	Стоимость работ	Ответственные
1	Проведение лабораторно-бактериологических анализов	ежеквартально	35 000-00	Малиновский Н.П. Николаева Л.А.
2	Обучение на курсах по охране труда, электробезопасности, пожарной безопасности и безопасности дорожного движения во время осуществления школьных перевозок	июнь-август	30 400-00	Саломасова Н.Ю. Попова Л.В. Кузнецова О.Н.
3	Проведение планового медосмотра работников	в течение года по графику	93 700-00	Николаева Е.В. Малиновский Н.П. Шишина Т.А. Тихонова С.В.
4	Оплата по больничным листам за счет работодателя	в течение года	110 000-00	Кузнецова О.Н.
5	Пополнение медицинских аптек медикаментами в кабинетах и на рабочих местах персонала	август	4 750-00	Бурушин Н.И. Николаева Л.А. Малиновский Н.П. Шишина Т.А.
6	Оформление актов-разрешений о готовности учебной мастерской, спортзала, кабинетов физики, химии, биологии, информатики и технологии (домоводства) к новому учебному году	август		Бурушин Н.И. Малиновский Н.П. Шишина Т.А.
7	Проведение испытания спортоборудования к началу нового учебного года	август	1 200-00	Бурушин Н.И. Малиновский Н.П. Шишина Т.А.
8	Приобретение спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты для работников школы	январь	10 000-00	Чубарова М.С. Малиновский Н.П. Шишина Т.А. Николаева Л.А.
9	Приобретение моющих, дезинфицирующих средств	август	15 000-00	Сомова С.В. Малиновский Н.П. Шишина Т.А. Николаева Л.А.
10	Предоставление работникам школы дополнительных отпусков в соответствии с коллективным договором	в течение года	28 300-00	Саломасова Н.Ю. Кузнецова О.Н.
ИТОГО расходов на сумму:			296 850-00	

Директор школы

Н.Ю. Саломасова

Председатель профкома

Л.В. Попова