

Коллективный договор

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Малячкино имени Героя Советского Союза Н.В. Будылина муниципального района Шигонский Самарской области на 2022-2025

От работодателя:

директор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Малячкино имени Героя Советского Союза Н.В. Будылина муниципального района Шигонский Самарской области

Янушевич

Янушевич А.Ю.

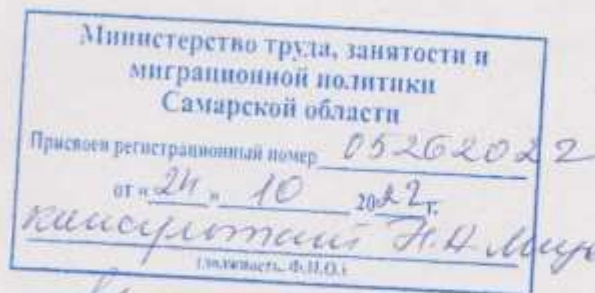


От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Малячкино имени Героя Советского Союза Н.В. Будылина муниципального района Шигонский Самарской области

Самаркина

Самаркина Л.А.



Содержание

№ п/п	Название раздела	Страница
1	Общие положения	3
2	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	6
3	Рабочее время и время отдыха	11
4	Оплата и нормирование труда	18
5	Социальные гарантии и льготы	22
6	Участие работников в управлении Учреждением	24
7	Охрана труда и здоровья	24
8	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, аттестация работников	27
9	Гарантии профсоюзной деятельности	28
10	Обязательства профкома	33
11	Урегулирование трудовых споров	34
12	Контроль за выполнением Коллективного договора	34
	Приложения	
	Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка	36
	Приложение № 2. Положение об обеспечении работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	54
	Приложение № 3. Соглашение по охране труда	56
	Приложение № 4. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников	63
	Приложение № 5. Положение об оказании материальной помощи работникам	116
	Приложение № 6. Положение о наставничестве	118
	Положение № 7. Об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников	126

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор принят в соответствии с положениями главы 2 Конституции РФ «Права и свободы человека и гражданина», Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ); Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации; Региональным соглашением по регулированию социально-трудовых отношений и другими законодательными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным соглашениями.

1.2 Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе с. Малячкино муниципального района Шигонский Самарской области (далее - Учреждение).

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются работники Учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком) и директором Учреждения Янушевич А.Ю.(далее - работодатель).

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения независимо от принадлежности к профессиональной организации, характера выполняемых работ и замещения должностей по основной работе или совместительству, работающих в структурном подразделении Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношении с директором Учреждения.

1.6. Директор обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников Учреждения в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать их реализации.

1.8. Предметом настоящего договора являются преимущественно

дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также некоторые иные отношения, возникающие из взаимных обязательств сторон на основе социального партнерства, направленные на решение задач в области обеспечения социально-экономических прав и интересов работников Учреждения, повышение качества подготовки обучающихся, защиту интересов и дальнейшее повышение имиджа Учреждения.

Стороны Коллективного договора обязуются проводить совместную работу по решению социально-трудовых проблем работников.

Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- развитие социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения Коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого Коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора.

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

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.12. При ликвидации образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и

дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным настоящим Коллективным договором;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по его усовершенствованию;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

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

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

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

1.18. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем коллектива.

1.19. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.20. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора.

1.21. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.22. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.23. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в Коллективном договоре по соглашению сторон) и действует по 20.10.2025 г. включительно.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

2.1. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ директора объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим Коллективным договором, уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, приказом о приеме на работу, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя

либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условия испытания должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать

3-х месяцев. Для руководителя и главного бухгалтера, а также их заместителей, руководителя структурного подразделения не превышает 6 месяцев (ст.70 ТК РФ).

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

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

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

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

2.3. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается директором Учреждения, исходя из количества часов по учебному плану, образовательным программам, обеспеченности кадрами. (ст.333 ТК РФ).

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

2.4. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

2.5. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе директора возможны только:

2.6.1. По взаимному согласию сторон;

2.6.2. По инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов;

б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. (Продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);

в) простоя, когда работникам поручается, с учетом их специальности и квалификации, другая работа в Учреждении на все время простоя (карантином ив других случаях);

г) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

д) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 и 3-х лет, или после окончания этих отпусков.

В подпунктах «г», «д» для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, но директор обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (ст.60 п.2 ТК РФ).

2.7. Изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ.

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

2.9. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

2.10. Прекращение трудового договора с работником по общим основаниям может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ

2.11. Обеспечивать возможность получения работниками расчетных листков с указанием всех видов начислений и удержаний в день заработной платы.

2.12. При увольнении работника выплату всех сумм, причитающихся ему, в том числе и задолженность по заработной плате производить в день увольнения.

2.13. При увольнении работника по инвалидности или по состоянию здоровья, препятствующему дальнейшему выполнению данной работы, работодатель выплачивает работнику дополнительно выходное пособие в соответствии с ТК РФ.

2.14. Профком берет на себя обязательства:

- принимать участие (по желанию работника) во всех стадиях заключения трудового договора;

- защищать интересы работников в случае невыполнения трудового договора со стороны работодателя при индивидуальном споре во всех инстанциях (комиссия по трудовым спорам, судебные инстанции) по личному заявлению работника, по вопросам, входящим в компетенцию профсоюзной организации;

- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза с его согласия;

- осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам, организовывать по просьбе работника бесплатные юридические консультации в юридических службах городской организации профсоюза;

- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

Работодатель обязуется:

2.15. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.82 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ, Законом от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ»).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

Стороны договорились:

2.17. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при

сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179, 261 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

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

2.18. Сокращение численности или штатов работодатель осуществляет, прежде всего, путем ликвидации вакансий, увольнения совместителей и временных работников, перевода работников на работу на неполную ставку. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

2.19. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении такой возможности. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

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

Профком обязуется:

2.21. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящий Коллективный договор при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), иными локальными нормативными актами, расписанием занятий, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, младшего обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени женщин, работающих в сельской местности и не являющихся педагогами, устанавливается не более 36 часов в неделю (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Режим работы руководителя, должность которого поименована в разделе II номенклатуры должностей, определяется графиком работы, с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

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

3.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном Учреждении.

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, коллективным договором с учётом:

а) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

б) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

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

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

Режим рабочего времени учителей 1 -х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10

«Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утверждённых постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010г. 189, с изменениями, внесёнными постановлениями Главного государственного санитарного врача, предусматривающих использование

«ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

3.5. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

3.6. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки

(педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов.

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

3.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.9. Директор должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до начала их ежегодного

оплачиваемого отпуска по согласованию с профкомом.

3.10. Учебная нагрузка педагогического работника определяется при приеме на работу и закрепляется в трудовом договоре. На педагогического работника с его согласия приказом Учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

3.11. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в Учреждении (внутреннее совместительство) и у другого работодателя в другом учреждении (ст.60.1 ТК РФ).

3.12. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

3.13. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим педагогическую работу помимо основной работы (заместителям директора по УВР, руководителям структурных подразделений и филиалов, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если педагоги, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.14. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя (ст.93 ТК РФ), устанавливается как при приеме на работу, так и впоследствии в следующих случаях:

-по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ.

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

3.15. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми

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

3.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

3.17. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Учреждения; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).

3.18. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельного структурного подразделения.

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

3.19. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное

время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия профкома. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами

3.20. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора по согласованию с профкомом. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммарный учет рабочего времени. Время между занятиями является рабочим временем учителя.

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

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

3.21. В каникулярное время административно-хозяйственный и младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного им продолжительности рабочего времени.

3.22. Сокращать продолжительность работы для всех категорий работников накануне нерабочих праздничных дней в соответствии с ТК РФ.

Накануне нерабочих праздничных дней, учитывая особенность рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования, ограничить привлечение указанных работников к педагогической работе, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками.

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск работников исчисляется в календарных днях (ст 115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации: учитель – 56 календарных дня, воспитатель - 42 календарных дня, педагог-психолог – 56

календарных дней, музыкальный руководитель – 42 календарных дня. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением местаработы (должности) и среднего заработка.

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

3.25. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

Если период отпуска меняется по инициативе сотрудника, то он подает Работодателю соответствующее заявление с указанием причины перенесения. Если же инициатором перенесения выступает работодатель, то сотруднику направляется уведомление с просьбой выразить свое согласие или отказ на перенесение отпуска.

Если Работодатель и сотрудник согласны на перенесение отпуска, то оформляется приказ в произвольной форме и вносит соответствующие изменения в график отпусков. При этом график утверждать в новой редакции не требуется.

3.27. Разделять по желанию Работника ежегодный отпуск на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. В исключительных случаях в связи с производственной необходимостью переносить отпуск полностью или частично на другой год.

3.28. Предоставлять супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой вправе взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.29. По соглашению сторон и по письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.30. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за

неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

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

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

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930г. № 169 в редакции от 20.04.2010 N 252).

3.32. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

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

3.34. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника - 5 календарных дней;

- 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.

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

образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ, приказ министерства образования и науки РФ от 31.05.2016г. № 644).

Длительный отпуск педагогическим работникам Учреждения предоставляется без сохранения заработной платы с сохранением рабочего места, должности.

3.36. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении) (ст. 108 ТК РФ).

3.37. Дежурство педагогических работников по Учреждению начинается не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.38. Общими выходными днями являются: суббота и воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

Профком обязуется:

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

3.40. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.41. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 135 ТК РФ), нормативными правовыми актами Самарской области.

Заработная плата работнику Учреждения выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, и с учетом его трудового вклада и качества труда.

4.2. Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности при установлении размеров окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой-либо дискриминации: различий, исключений и предпочтений, не связанных с

деловыми качествами работников.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера и иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.).

4.4. Размер указанных доплаты и надбавок и порядок их установления определяется Учреждением в пределах, выделенных на эти цели средств самостоятельно, и закрепляется локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения профкома. Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников Учреждения (приложение № 7).

4.5. Работникам Учреждения, с учетом показателей результатов труда, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера. Виды, размеры, условия и порядок произведения выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки качества и результативности труда работников определяются Учреждением в пределах, выделенных на эти цели средств самостоятельно, и закрепляются локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения профкома.

Работникам могут быть установлены иные доплаты и надбавки в соответствии с действующим законодательством. (Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения (приложение № 4.)

4.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме перечисляется на указанный работником счёт в банке. Днями выплаты заработной платы являются 11 и 26 число текущего месяца. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, то выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

- при присвоении квалификационной категории со дня утверждения решения аттестационной комиссии приказом министерства образования и науки Самарской области;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы на 01 сентября и 01 января текущего учебного года по педагогическим специальностям в СП «Детский сад»;

- при изменении стажа работы водителя автобуса в должности водителя автобуса, при изменении среднего количества километров, проезжающих в день школьным автобусом.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной

нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Администрация Учреждения обязана при выплате заработной платы работнику вручать расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается приказом директора.

4.9. Администрация Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает положения о стимулирующих и компенсационных выплатах, которые вывешиваются на видном месте для всеобщего обозрения (Положение об оплате труда и порядка установления доплат и надбавок к должностным окладам работников Учреждения (приложение № 3), Положение о материальном стимулировании работников Учреждения (приложение № 4).

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование согласно Положению о материальном стимулировании работников Учреждения (приложение № 4), оказание материальной помощи работникам согласно Положению об оказании материальной помощи работникам Учреждения (приложение № 8).

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

4.12. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Учреждения производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

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

4.14. Ежегодно информировать коллектив работников Учреждения об исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности.

4.15. На педагогических работников на начало нового учебного года и календарного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

Работодатель обязуется:

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

неполученной заработной платы.

4.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт директор Учреждения (ст.142 ТК РФ).

Месячная заработная плата (в том числе с учетом стимулирующих и компенсационных выплат) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (размера минимальной заработной платы в субъекте РФ), (ст.133 ТК РФ)

4.18. 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, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

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

4.20. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ).

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

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

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

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

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

Обязательства профкома:

4.27 Контролировать правильность установления должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения.

4.28. Оперативно рассматривать и вносить предложения по совершенствованию нормирования и оплаты труда.

4.29. Проверять правильность начисления и своевременность выплаты заработной платы работникам (по заявлению работника).

V. Социальные гарантии и льготы.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

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

5.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Федеральные налоговые службы РФ, Фонд социального страхования РФ.

5.4. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом,

денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей за фактически отработанное время.

5.5. Обеспечивать работникам бесплатное пользование библиотечным фондом Учреждения, компьютерной техникой в образовательных целях. Организовывать в Учреждении питание работников.

5.6. При установлении работникам оплаты труда квалификационная категория в течение срока ее действия учитывается:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления;

- при поступлении на педагогическую работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности.

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

5.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории у работников во время временной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребенком, командировки на работу по специальности за рубежом, длительного

отпуска сроком до одного года в соответствии с п.5 ст.47 ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации» при выходе на работу срок действия, имевшейся у них квалификационной категории, продлевается на основании заявления работников, с момента истечения срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год.

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

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

Профком обязуется:

5.11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового

законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям

5.12. Принять на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Учреждения и их семьями. В этих целях работодатель предоставляет свободные спортивные помещения и спортивное оборудование для занятий.

5.13. Способствовать развитию самодеятельного художественного творчества и общественных мероприятий, пропагандирующих здоровый образ жизни.

5.14. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Стороны признают необходимым:

5.15. Оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 11.03.2009г. № 100 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации работникам организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета.

VI. Участие работников в управлении Учреждением.

Стороны договорились:

6.1 При образовании в Учреждении комиссий либо других органов, от решения которых зависит социально-экономическое положение работников, в их состав включается представитель профсоюзной организации.

6.2. Проводить работу в условиях открытости и гласности по всем видам деятельности и в обязательном порядке информировать об этом коллектив.

6.3. Проводить консультации по вопросам принятия локальных актов, содержащих нормы трудового права. В исключительных случаях проводить опросы членов коллектива.

VII. Охрана труда и здоровья.

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить право работников на здоровые безопасные условия труда, внедрять средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятия по охране труда, определённые соглашением (ст. 226 ТК РФ).

7.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения не реже 1 раза в три года.

7.2.5. Обеспечивать проверку знаний работников Учреждения по охране труда к началу учебного года.

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

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

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

7.2.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами за счет Учреждения (ст.221 ТК РФ). Положение об обеспечении работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами (приложение № 5).

7.2.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.212 ТК РФ).

7.2.11. Сохранить место работы работникам и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства РФ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

7.2.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.2.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. По каждому несчастному случаю образовывать комиссию по расследованию с участием представителя профсоюзной организации

7.2.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и согласовать их с профкомом (ст.212 ТК РФ). Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.2.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для

осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (ст. 218 ТК РФ)

7.2.16. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2.17. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников Учреждения.

7.2.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

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

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

Работники обязуются:

7.3. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.5. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.6. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.7. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.8. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Профком обязуется:

7.9. Контролировать соблюдение законодательства о труде, правил и норм охраны труда и ход выполнения мероприятий, соглашения по охране труда.

7.10. Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, осуществлять защиту их интересов.

Работодатель и профком совместно:

7.11. Заключают соглашение по охране труда.

7.12. Обеспечивают проведение административно-общественного контроля по охране труда.

7.13. Участвуют в расследовании несчастного случая с работниками и обучающимися.

7.14. Осуществляют проверку, не реже 1 раза в полугодие, выполнения соглашения по охране труда с оформлением акта.

7.15. Обеспечить условия для эффективной работы совместной комиссии по охране труда.

7.16. Разрабатывают и утверждают инструкции по охране труда на все профессии или виды работ по согласованию с профсоюзной организацией.

7.17. Избирают уполномоченных (доверенных) лиц сроком на 2 года.

VIII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, аттестация работников.

8.1. Стороны пришли к соглашению, что с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Учреждения.

8.2.2. Обеспечить повышение квалификации педагогических работников не реже чем одного раза в три года.

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

8.2.4. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам

профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию

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

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

8.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации в порядке, предусмотренном ст. 173, 177 ТК РФ.

8.2.8. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ), в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

8.2.9. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и по её результатам устанавливать работникам соответствующую заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8.2.10. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276.

8.2.11. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

8.2.12. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

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

или профсоюзной деятельностью.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.2.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

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

9.2.4. Безвозмездно предоставлять профкому помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в

доступном для всех работников месте.

9.2.5. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

9.2.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому.

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

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

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

9.2.10. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на

счет Шигонской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.2.11. Членские профсоюзные взносы перечисляются в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 377 ТК РФ).

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

9.2.13. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации Учреждения может производиться за счет средств работодателя (ст.377 ТК РФ).

9.2.14. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для участия в проводимых Профсоюзной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ Пленумов, конференций, семинаров, совещаний и других мероприятий.

9.2.15. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором (ст. 374 ТК РФ).

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

9.2.17. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда (ст.370 ТК РФ).

9.2.18. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений директором Учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом настоящего Коллективного договора, с профкомом после проведения взаимных консультаций.

9.2.19. С учетом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении (статья 144 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья

136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в Учреждении (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.3. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения

(пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

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

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

9.4. По согласованию с профкомом производится:

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

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

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

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

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

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

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

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

Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем.

9.5. С предварительного согласия профкома Учреждения производится:

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

- временный перевод работников, являющихся членами профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.6. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

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

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин

трудоваыобязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

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

Х. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

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

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда Учреждения.

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

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

10.6. Направлять учредителю Учреждения заявления о нарушении директором Учреждения, его заместителями, руководителями структурных подразделений законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора.

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

10.8. Осуществлять совместно контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

10.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять документы в соответствующие органы.

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

10.12. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации на соответствие занимаемой должности, охране труда и других.

10.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.14. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

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

10.16. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет профсоюзной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ членских профсоюзных взносов.

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

10.18. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Учреждения.

10.19. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

XI. Урегулирование трудовых споров.

Стороны договорились:

11.1. Для рассмотрения возникших индивидуальных трудовых конфликтов создать комиссию по трудовым спорам (КТС) из равного количества представителей работодателя и профсоюзной организации.

11.2. Коллективные трудовые споры между работодателем и профсоюзной организацией разрешаются при посредничестве создаваемой комиссии с помощью простых переговоров, а в случае невозможности их решения - согласно ТК РФ.

11.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

XII. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Стороны договорились:

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

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

12.3. Осуществляют контроль за выполнением плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

12.4. Разъяснять условия Коллективного договора работникам Учреждения.

12.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

12.6. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

12.8. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

12.9. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

с. Малячкино

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Малячкино муниципального района Шигонский Самарской области (далее ГБОУ СОШ с.Малячкино) .

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013г. №1015, Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам образовательным программам дошкольного образования, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013г. №1014, Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.08.2013г. №1008, иными нормативными правовыми актами и уставом ГБОУ СОШ с. Малячкино. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников ГБОУ СОШ с. Малячкино, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, времяотдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в ГБОУ СОШ с. Малячкино.

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

1.4. Правила утверждены приказом директора ГБОУ СОШс. Малячкино с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Правила вывешиваются в ГБОУ СОШ с. Малячкино на видном месте.

1.6. При приеме на работу администрация ГБОУ СОШ с. Малячкино обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.

1.7. Правила являются приложением № 1 к Коллективному договору на 2022 – 2025 г.г., действующему в ГБОУ СОШ с. Малячкино.

2. Порядок приема и увольнения работника.

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с ГБОУ СОШ с. Малячкино. Трудовые отношения

работников и ГБОУ СОШ с. Малячкино регулируются трудовым договором, условия которого не должны противоречить трудовому законодательству Российской Федерации.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон: работнику и директору ГБОУ СОШ с. Малячкино (ст.67 ТК РФ).

2.1.3. При приёме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.4. Прием работников в ГБОУ СОШ с. Малячкино осуществляется в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, 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;
- решение комиссии по делам несовершеннолетних о допуске работника к трудовой деятельности, в случае, если в отношении него осуществлялось уголовное преследование и в отношении которого дело прекращено по не реабилитирующим основаниям.

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

2.1.6. К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

(за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав одопуске их к педагогической деятельности.

По рекомендации аттестационной комиссии ГБОУ СОШ с. Малячкино на педагогическую работу может быть принято лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010г. № 761) или опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности при установлении испытательного срока в порядке и на условиях, установленных статьей 70 Трудового Кодекса Российской Федерации. В таком же порядке на должность педагогического работника может быть принят выпускник, получивший среднее или высшее профессиональное образование, но претендующий на должность не по полученной специальности, только без установления испытательного срока.

2.1.7. К трудовой деятельности в ГБОУ СОШ с. Малячкино не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за

преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

2.1.8. Приём на работу оформляется приказом директора и объявляется работнику под расписку в 3-хдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.9. При приёме на работу директор ГБОУ СОШ с. Малячкино обязан ознакомить работника со следующими документами:

- уставом Учреждения;
- Коллективным договором;
- настоящими Правилами;
- приказами по охране труда и пожарной безопасности;
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность.

2.1.10. При приёме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более 3-х месяцев, а для заместителей директора по УВР, руководителей и заведующих структурных подразделений, и филиалов, главного бухгалтера - не более 6 месяцев.

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

2.1.11. На каждого работника ГБОУ СОШ с. Малячкино оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в ГБОУ СОШ с. Малячкино.

2.1.12. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора в трудовую книжку, администрация ГБОУ СОШ с. Малячкино обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

2.1.13. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в ГБОУ СОШ с. Малячкино.

2.2. Отказ в приёме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

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

2.2.4. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего

места работы (ст.64 ТК РФ).

2.2.5. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация ГБОУ СОШ с. Малячкино обязана сообщить причину отказа в письменной форме (ст.64 ТК РФ).

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

2.3. Увольнение работника.

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

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

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

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

2.3.5. Днём увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация ГБОУ СОШ с. Малячкино обязана выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказом от их получения, администрация обязана направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление её по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом. Со дня направления указанных уведомления или письма администрация ГБОУ СОШ с. Малячкино освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Администрация также не несёт ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или подпунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, администрация обязана выдать её не

позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, администрация обязана выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при наличии у работодателя)).

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

3. Основные права и обязанности и ответственность администрации ГБОУ СОШ с. Малячкино.

3.1. Непосредственное руководство ГБОУ СОШ с. Малячкино осуществляет прошедший соответствующую аттестацию директор, назначаемый на должность и освобождаемый от должности министерством образования и науки Самарской области в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Директор имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- утверждает структуру и штатное расписание, графики работы, сменность обучения и расписания занятий;
- распределяет учебную нагрузку;
- устанавливает ставки и должностные оклады работников в пределах собственных финансовых средств и с учетом ограничений, установленных федеральными и местными нормативами;
- устанавливает надбавки и доплаты к должностным окладам работников;
- содействует деятельности педагогических организаций и методических объединений;
- осуществляет подбор и расстановку педагогических кадров, устанавливает в соответствии с трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками должностные обязанности работников, создает условия для повышения профессионального мастерства;
- осуществляет приём на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;
- применяет к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;
- совместно с профсоюзным комитетом осуществлять поощрение и премирование работников;
- привлекает работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;
- требует от работников исполнения ими трудовых обязанностей и

бережного отношения к имуществу Учреждения, соблюдения настоящих Правил.

- принимает локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы;

3.3. Директор ГБОУ СОШ с. Малячкино обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.4. Администрация ГБОУ СОШ с. Малячкино осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала.

3.5. ГБОУ СОШ с. Малячкино, как юридическое лицо, несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;

- за задержку трудовой книжки при увольнении работника;

- незаконное отстранение работника от работы;

- незаконное увольнение работника или перевод его на другую работу;

- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

- за причинение ущерба имуществу работника, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. Права, обязанности и ответственность работников.

4.1. Работник имеет право на:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, Коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в

соответствии с трудовым договором;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней,

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

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

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

- участие в управлении ГБОУ СОШ с. Малячкино в формах, предусмотренных законодательством и уставом ГБОУ СОШ с. Малячкино;

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

- защиту своей профессиональной чести и достоинства;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ (ст.128 ТК РФ) и иными федеральными законами, а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим Коллективным договором, его Положениями.

4.2. Педагогические работники имеют право:

- на участие в управлении ГБОУ СОШ с. Малячкино в порядке, определяемым уставом Учреждения;

- на защиту профессиональной чести и достоинства;

- получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;

- на свободу выбора и использования методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с федеральным перечнем учебников, рекомендованных (допущенных) к использованию в образовательном процессе и с образовательной программой, утвержденной ГБОУ СОШ с. Малячкино, методы оценки знаний, обучающихся;

- выбор методов оценки знаний, обучающихся;

- на охрану труда, социальное страхование в соответствии с действующим законодательством;

- на прохождение аттестации на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации, повышение квалификации;

- на сокращенную продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю);

- на социальные гарантии и льготы, установленные действующим законодательством Российской Федерации, и льготы, предоставляемые в регионе педагогическим работникам образовательных учреждений;
- на получение ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска;
- на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы;
- получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.

4.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать устав ГБОУ СОШ с. Малячкино и настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда, санитарно-гигиенические нормы и правила, правила пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу ГБОУ СОШ с. Малячкино и других работников;
- незамедлительно сообщать директору о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества ГБОУ СОШ с. Малячкино;
- поддерживать дисциплину на основе уважения человеческого достоинства обучающихся, детей (воспитанников) без применения методов физического и психического насилия;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.
- педагогические работники обязаны нести ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, детей (воспитанников) с момента начала перемены и до окончания урока;
- незамедлительно сообщать непосредственному или вышестоящему руководителю о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей о несчастном случае, произошедшем с обучающимся, работником, об ухудшении состояния здоровья обучающегося, работника.
- принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

4.3.1. Иные права и обязанности работников ГБОУ СОШ с. Малячкино определяются законодательством Российской Федерации, трудовым договором, должностными инструкциями.

4.4. Работникам ГБОУ СОШ с. Малячкино в период организации и проведения образовательного процесса запрещается:

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

- курить в помещении и на территории ГБОУ СОШ с. Малячкино;
- отвлекать в учебное время работников или принимать участие в мероприятиях, не связанных с учебным процессом, в учебное время;
- участвовать в рабочее время в собраниях, заседаниях и всякого рода совещаниях по общественным делам.

4.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный ГБОУ СОШ с. Малячкино прямой действительный ущерб.

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

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

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

- когда в соответствии с законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.6. Работники ГБОУ СОШ с. Малячкино привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 6.4. настоящих Правил.

4.7. Работники ГБОУ СОШ с. Малячкино: главный бухгалтер, заведующий хозяйством, водитель, заведующий библиотекой несут материальную ответственность в полном размере за причиненный ущерб на основании письменных договоров о полной материальной ответственности.

5. Режим работы и время отдыха.

5.1. Учреждение работает по графику пятидневной рабочей недели с двумя

выходными днями. Выходные дни: суббота, воскресенье, праздничные нерабочие дни.

5.2. Продолжительность рабочей недели для мужчин - 40 часов, для женщин сельской местности устанавливается сокращенная рабочая неделя – 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 час.) (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 года № 298/3 -1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»), для педагогических работников устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя.

5.3.1. Для работников ГБОУ СОШ с. Малячкино устанавливается следующий режим рабочего времени:

Для работников с продолжительностью рабочего времени - 40 часов в неделю:

- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы - 9ч.00мин.
- время окончания работы - 17ч.30мин.
- перерыв для отдыха и питания - 13ч.00мин. - 13ч.30мин.

Для работников с продолжительностью рабочего времени - 36 часов в неделю:

- продолжительность ежедневной работы составляет 7,2 часа
- время начала работы - 8ч.30мин.
- время окончания работы - 16ч.12мин.
- перерыв для отдыха и питания - 13ч.00мин. - 13ч.30мин.

Для работников, занимающих следующие должности, режим рабочего времени устанавливается следующий:

Уборщик служебных помещений (с продолжительностью рабочего времени - 36 часов в неделю):

- продолжительность ежедневной работы составляет 7,2 часа
- время начала работы - 8ч.30мин.
- время окончания работы - 16ч.12мин.
- перерыв для отдыха и питания - 13ч.00мин. - 13ч.30мин.

Водитель автобуса (с продолжительностью рабочего времени - 40 часов в неделю):

- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов
- время начала работы - 7ч.00мин.
- время окончания работы - 16ч.00мин.
- перерыв для отдыха и питания - 12ч.00мин. - 13ч.00мин.

Для учителей продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) составляет 18 часов в неделю.

Режим рабочего времени учителям устанавливается в соответствии с определенной учебной нагрузкой, для выполнения нормируемой части

педагогической работы, которая регулируется расписанием занятий.

Время для отдыха и приема пищи, без отрыва от исполнения должностных обязанностей, для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении) (ст. 108 ТК РФ).

Для работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования с 12-часовым пребыванием воспитанников при пятидневной рабочей неделе устанавливается следующий режим рабочего времени:

Для воспитателей режим рабочего времени определяется графиком с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течении 36 часов в неделю.

Время для отдыха и приема пищи, без отрыва от исполнения должностных обязанностей обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (в специально отведенном для этой цели помещении).

Для работников, занимающих следующие должности, режим рабочего времени устанавливается следующий:

Для помощника воспитателя (с продолжительностью рабочего времени - 36 часов в неделю):

- продолжительность ежедневной работы составляет 7,2 часа
- время начала работы - 8ч.00мин.
- время окончания работы - 16ч.12мин.
- перерыв для отдыха и питания - 13ч.00мин. - 14ч.00мин.

Для повара (с продолжительностью рабочего времени - 36 часов в неделю):

- продолжительность ежедневной работы составляет 7,2 часа
- время начала работы - 7ч.00мин.

Для сторожа (с 40 часов в неделю):

- продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности суммированного рабочего времени за год и утверждается директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом;

- выходные дни предоставляются поочередно в различные дни недели (ст. 111 ТК РФ);

- время для отдыха и приема пищи, без отрыва от исполнения должностных обязанностей, которое включается в рабочее время следующее: по 15 минут через каждые 4 часа непрерывной работы в специально отведенном для этой цели помещении.

Для бухгалтера педагога - психолога:

- продолжительность ежедневной работы составляет 7,2 часа
- время начала работы - 9ч.00мин.

- время окончания работы - 16ч.42мин.
- перерыв для отдыха и питания - 13ч.00мин. - 13ч.30мин.

Для рабочего по комплексному обслуживанию здания (с продолжительностью рабочего времени - 40 часов в неделю):

- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов
- время начала работы - 8ч.00мин.
- время окончания работы - 16ч.30мин.
- перерыв для отдыха и питания - 13ч.00мин. - 13ч.30мин.

Для инструктора по физической культуре (с продолжительностью рабочего времени - 30 часов в неделю) режим рабочего времени устанавливается по графику согласно учебному плану.

Для воспитателей режим рабочего времени определяется графиком с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Время для отдыха и приема пищи, без отрыва от исполнения должностных обязанностей обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (в специально отведенном для этой цели помещении).

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для сторожей определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени в месяц и утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом. График сменности доводится до сведения не позднее, чем за один месяц до его введения в действие.

5.4. Режим работы администрации и административно-управленческого персонала определяется графиком работы с учетом обеспечения руководящих функций. Как правило время начала рабочего дня – 8.00, время окончания рабочего дня – 17.00, перерыв на обед с 13.00 до 14.00.

5.5. Рабочее время учителей включает: педагогическую работу в соответствии с расписанием занятий, предусмотренную должностными обязанностями, настоящими Правилами и уставом ГБОУ СОШ с. Малячкино. Рабочее время воспитателей СП «Детский сад» устанавливается графиком работы.

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

5.7. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.8. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков, определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается директором ГБОУ СОШ с. Малячкино с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.9. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание Педагогического совета;
- заседание Общего собрания трудового коллектива (в случаях, предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и другие.

5.10. Директор привлекает педагогических работников к дежурству по ГБОУ СОШ с. Малячкино. График дежурств составляется на год, утверждается директором. Дежурство педагогов начинается не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся и продолжается не более 20 минут после их окончания.

5.11. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.12. Работникам ГБОУ СОШ с. Малячкино могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

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

5.14. Работникам ГБОУ СОШ с. Малячкино могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 116, 117 ТК РФ. Педагогические работники в соответствии с действующим законодательством РФ имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (далее – длительный отпуск) не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

5.15. По заявлению работника директор имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего

совместительства, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день или 16 часов в неделю.

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

Директор ГБОУ СОШ с. Малячкино обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

5.18. В связи с занятостью некоторых категорий работников с отклонениями от установленной нормы рабочего времени, а также в целях упорядочения учета рабочего времени в соответствии со ст. 104 ТК РФ ввести суммированный учет рабочего времени для сторожей. Учетный период включает в себя рабочее время, в т.ч. часы работы в выходные и праздничные дни.

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

5.20. Выплата заработной платы в Учреждении производится 2 раза в месяц: 11 и 26 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6. Меры поощрения и взыскания.

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

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

6.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с Положением о материальном стимулировании Работников Учреждения. Иные меры поощрения объявляются приказом директора Учреждения.

6.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в

установленном порядке.

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

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

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5,6,9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса в случаях, когда виновные действия дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

При наложении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Трудовым Кодексом устанавливаются дополнительные основания расторжения договора с педагогическим работником по инициативе работодателя:

- повторное грубое нарушение Устава либо однократное применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника. Увольнение работника возможно только с учетом результатов дисциплинарного расследования на основании поступившей жалобы

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

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

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

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

6.8. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки

- позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ

об обеспечении работников специальной одеждой,
специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области средней общеобразовательной школы с. Малячкино муниципального
района Шигонский Самарской области

с. Малячкино

1. Общие положения.

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

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

1.3. Норма выдачи специальной одежды и обуви:

	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)
1	2	3	4
1.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: перчатки резиновые	1 2 пары
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые	3 пар 1 пара
6	Повар	Куртка белая х/б фартук белый х/б, колпак белый х/б или косынка белая х/б, полотенце,	2 комплекта 2 комплекта 2 комплекта 2 шт
7	Помощник воспитателя, кухонные рабочие, машинист по стирке белья,	Куртка белая х/б, фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой, шапочка белая х/б или косынка белая х/б, перчатки резиновые	2 комплекта 2 комплекта 32 комплекта износа
9	Учитель химии	халат	до износа
11	Водитель	Халат хлопчатобумажный Перчатки с полимерным покрытием	До износа 6 пар

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и комитет профсоюза ГБОУ СОШ с. Малячкино заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022 -2025 учебных годов руководство школы обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№ п- п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количество	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность				
						Количество работающих, которым улучшены условия труда		Количество работающих, высвобожденных от тяжёлых физических работ		
						всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ										
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.00А-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения».	Чел.	33		Жулькова Е.Ю.					

2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации»	Кол-во раз	2	Сентябрь май	Жулькова Е.Ю.				
3	Организация, обновление уголка по охране труда.			до 1.09	Самаркина Л.А.				
4	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда			до 1.09	Самаркина Л.А.				
5	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ: работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; работники, к			до 1.09	Самаркина Л.А.				

	<p>которым предъявляются повышенные требования безопасности; работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.</p>								
6	<p>Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.</p>	Кол -во раз	2	сентябрь; апрель	Миронов А.Н.,				
7	<p>Организация комиссии по охране на паритетных основах с профсоюзной организацией.</p>	Чел .	1	сентябрь	Янушевич А.Ю. Самаркина Л.А.				
8	<p>Организация проверки знаний по охране труда работников школы.</p>			Ноябрь	Жулькова Е.Ю. Маркина Л.А.				

II. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ									
9	Ремонт имеющегося искусственного освещения в кабинетах.			Август	Миронов А.Н., Ларькина Е.М.				
10	Проверка и замена диэлектрических перчаток			Июль	Миронов А.Н., Ларькина Е.М.				
11	Проверка контрольно-измерительных приборов и защитного заземления			Июль	Миронов А.Н., Ларькина Е.М.				
12	Нанесение на рабочие столы в классах цветовой маркировки согласно требований СанПин 2.4.2.1178-02. Постановление Минздрава РФ от 28.11.2002 г. № 44.			Август	заведующие кабинетами				
13	Очистка осветительной арматуры, окон, фрамуг и их покраска.			Июль-август	ответственные за кабинеты				
III. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ									
14	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическ	Кол-во раз	1	В течение года	Янушевич А.Ю., Маркина Н.Н. по договору с ГБУЗ СО				

	ое обследование работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 14.03.1996 г. № 90.				«Шигонская ЦРБ»				
15	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол №2 от 05.04.2000)			август	Янушевич А.Ю. Маркина Н.Н.				
16	Предоставление работникам времени на улучшение здоровья, лечение в санаториях в соответствии с медицинскими показаниями.			В течение года	Самаркина Л.А.				
IV. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ									
17	Выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми и нормами, утвержденными постановле			В течение года	Миронов А.Н., Ларькина Е.М.				

	нием Министерства труда России в 1997-2001 гг. с изменениями и дополнения ми,								
	утвержденными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. № 39.								
18	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающим и средствами в соответствии с установленными нормами.			В течение года	Миронов А.Н., Ларькина Е.М.				
19	Регулярное обеспечени е индивидуал ьными средствами защиты			В течение года	Миронов А.Н., Ларькина Е.М.				
V. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ									
20	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 года			сентябр ь	Миронов А.Н., Ларькина Е.М.				

21	Разработать новые и обновить имеющиеся инструкции и планы-схемы эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах.			Июнь	ответственные за кабинеты Миронов А.Н., Ларькина Е.М.				
22	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (песок, огнетушители и др.)				Миронов А.Н., Ларькина Е.М.				
23	Организация обучения работающих и обучающихся мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведении тренировок по эвакуации всего персонала.			В течение года	Жулькова Е.Ю., Маркина Н.Н.				
24	Содержание запасных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.			В течение года	Миронов А.Н., Ларькина Е.М.				
25	Проведение СОУТ на всех рабочих местах			1 раз в 5 лет	Янушевич А.Ю.				

Положение

Об оплате труда и материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Малячкино имени Героя Советского Союза Н.В. Будылина муниципального района Шигонский Самарской области

Раздел 1 (Школа)

1. Общие положения.

2. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников Учреждения (далее - Положение) определяет виды, размеры выплат из стимулирующего фонда Учреждения, порядок, условия их выдачи и вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников учреждения, качества работы, роста профессионального мастерства, а так же с целью социальной защищенности и материальной поддержки работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Малячкино имени Героя Советского Союза Н.В. Будылина муниципального района Шигонский Самарской области.

3. Положение о материальном стимулировании работников Учреждения разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. (редакция от 31.12.2014 года) «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ГБОУ СОШ с. Малячкино, Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 № 83, от 27.07.2007 № 118, от 11.06.2008 № 201, от 29.10.2010 № 563, от 14.04.2011

№ 119, от 26.05.2011 № 204, от 12.10.2011 № 578, от 27.10.2011 № 702, от 03.02.2012 № 38, от 25.09.2012 № 475, от 12.12.2012 № 739, от 21.03.2013 № 107, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 20.12.2016 № 773, от 01.02.2017 № 62, от 02.02.2018

№ 57, от 06.03.2019 № 121, от 16.04.2019 № 237, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 20.12.2016), от 02.02.2018 № 57, от 06.03.2019 № 121"О проведении в 2006

году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области", приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412 «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников

государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области и о признании утратившим силу отдельных приказов министерства образования и

науки Самарской области», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-ОД (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 № 8-од, от 10.01.2013 № 3-од, от 28.06.2013 № 281-од, от 04.09.2014 № 278-од, от 09.09.2015 № 365-од, от 20.12.2016 № 408-од (с изм. в редакции приказа № 412 от 31.08.2021г.), от 03.07.2017 № 262-од (с изм. в редакции приказа № 412 от 31.08.2021г.) «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Законом Самарской области от 14.12.2004 № 158-ГД (в ред. Законов Самарской области от 05.07.2005 № 146-ГД, от 08.11.2005 № 196- ГД, от 03.07.2007 № 61-ГД) "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области", Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 № 398, от 27.10.2011 № 702, от 31.10.2012 № 600, от 21.03.2013 № 107, от 12.12.2013 № 756, от 16.12.2013 № 762, от 17.02.2014 № 79 от 31.12.2015 № 917, от 15.12.2016 № 736, от 01.02.2017 № 62, от 15.01.2018 № 9, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 25.10.2012), от 25.09.2012 № 475, от 29.10.2012 № 576) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 № 92, от 09.10.2009 № 536, от 23.06.2010 № 299, от 12.10.2011 № 575, от 27.10.2011 № 702, от 21.06.2012 № 287, от 25.09.2012 № 475, от 21.03.2013 № 107, от 30.10.2013 № 582, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 23.12.2016 № 797, от 01.02.2017 № 62 с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 20.12.2016), от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, от 06.03.2019 N

121, от 15.04.2019 N 224, от 28.08.2019 N 594, от 29.08.2019 N 604, от 17.12.2020 N 1041, от 05.02.2021 N 51 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации

отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 № 237-од, от 13.02.2015 № 50-од, от 03.07.2017 № 262-од с изм. от 31.08.2021 г. № 412) «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 24.09.2012г. № 464 «О повышении заработной платы медицинским работникам образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области; Постановлением Правительства Самарской области от 25.10.2011г. № 606 «О повышении заработной платы работникам бюджетной сферы»; Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од, Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты 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, в части установления надбавки за результативность и качество работы»

4. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с . Малячкино муниципального района Шигонский Самарской области (далее – Учреждение) и направлено на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, материальной заинтересованности работников, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

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

6. Положение содержит перечень критериев качества труда работников, разработанных администрацией Учреждения, согласованных с Управляющим советом и профсоюзным комитетом. Принимается решением общего собрания, утверждается приказом директора Учреждения.

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

1. объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
2. предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
3. адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности своего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
4. своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
5. прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем. Руководителям и заведующим структурных подразделений и филиалов утверждаются директором Учреждения согласно Приказу министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-ОД (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 № 8-од, от 10.01.2013 № 3-од, от 28.06.2013 № 281-од, от 04.09.2014 № 278-од, от 09.09.2015 № 365- од, от 20.12.2016 № 408-од с изм. от 31.08.2021 № 412-од) «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Приказу министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 № 237-од, от 13.02.2015 № 50-од) «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области».

Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от

оценки работодателем качества труда работника.

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

9. Размер стимулирующего фонда школы

10. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда работников учреждения на основании

Постановления правительства Самарской области №201 от 11.06.2008 года «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №60, постановления Правительства Самарской области №107 от 21.03.2013 г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30 октября 2013 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Приказа министерства образования и науки Самарской области №278-ОД от 04.09.2014 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»

11. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

12. Стимулирующий фонд распределяется по категориям работников (без учета стимулирующего фонда директора учреждения 3%): **70 % педагогам от стимулирующего фонда; 30 % административно-хозяйственному персоналу.**

13. Стимулирующий фонд директора Учреждения составляет не более **3**
-х

% от общего стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения и структурного подразделения «Детский сад».

14. Вид оценивания показателей деятельности работников школы - баллы.

15. Стоимость одного балла производится внутренним расчетом как минимум 2 раза в год: на начало каждого учебного полугодия отдельно по каждой

категории работников и утверждается приказом директора школы по формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{ст}} / (N_1 \times K_{\text{max}1} + N_2 \times K_{\text{max}2} + \dots + N_n \times K_{\text{max}n})$, где

$\text{ФОТ}_{\text{ст}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда,

N_1, N_2, \dots, N_n , – число работников данной должности,

$K_{\text{max}1}, K_{\text{max}2}, \dots, K_{\text{max}n}$ – максимально возможное количество баллов по данной должности.

16. Условия для назначения надбавок и доплат

17. Условиями для назначения надбавок и доплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4-ти месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

18. Порядок установления надбавок и доплат

19. Надбавки и доплаты педагогическим работникам школы устанавливаются по учебным полугодиям и за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

20. Надбавки и доплаты административно – управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам школы устанавливаются по итогам работы за полугодие и за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

21. Педагогические работники предоставляют администрации учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности за 15 дней до окончания учебного полугодия или года.

22. Заместители директора школы представляют аналитические материалы директору школы за неделю до окончания полугодия или года.

23. Административно – управленческий, обслуживающий персонал и иные работники школы представляют администрации школы материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности учреждения за 15 дней до окончания полугодия или года.

24. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора школы.

25. Размер и порядок надбавок и доплат, материальной помощи и премирования директора школы устанавливаются министерством

образования и науки Самарской области в лице Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

26. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

27. Заместители директора школы в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа по школе, определяющего размер стимулирующих выплат работникам школы и представляют на утверждение директору не позднее 20 числа последнего отчетного месяца.

28. Директор школы рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему Совету в 2-х дневный срок.

29. Управляющий Совет рассматривает представленные материалы в 2-х дневный срок и направляет их директору школы.

30. Директор школы по согласованию с Управляющим Советом издаёт приказ в 2-х дневный срок.

31. **Критерии и показатели качества труда работников школы для определения надбавок и доплат изложить в следующей редакции:**

6.1 Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя:

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Сохранение – 0,5 балла, положительная динамика – 1 балл

1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчетных периодов	Отсутствие - 1 балл, снижение – 0,5 балла
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	1 балл
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1 балл
1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	2 балла
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2 балла

1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1 балл
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	2 балла
1.10.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	1 балл
1.11.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	1 балл
1.12.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	2 балла
1.13.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя,	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	
1.14.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Отсутствие – 1 балл, снижение – 0,5 балла, наличие – 0 баллов.

1.15.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	0,5 балла
1.16.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	0,5 балла
1.17.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	0,5 балла
1.18.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в работу волонтерского движения, объединения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	0,5 балла
1.19.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя,	0-4 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
-------	--	------------------

	<p>в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)</p> <p>Наличие участников на уровне ОУ – 0,5 балла, победителей и призеров -1 балл.</p> <p>Наличие участников на уровне округа -1 балл, победителей и призеров-2 балла.</p> <p>Наличие участников на уровне области-2 балла, победителей и призеров-3 баллов.</p> <p>Наличие на зональном, всероссийском, международном уровнях – 4 балла</p>	
1.20.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	0,5 балла
1.21.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	0,5 балла
1.22.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	0,5 балл
1.23.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да/нет 0/1
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий,	0-4 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	<p>утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)</p> <p>Наличие участников на уровне ОУ – 0,5 балла, победителей и призеров -1 балл.</p> <p>Наличие участников на уровне округа -1 балл, победителей и призеров-2 балла.</p> <p>Наличие участников на уровне области-2 балла, победителей и призеров-3 баллов.</p> <p>Наличие на зональном, всероссийском, международном уровнях – 4 балла.</p>	
2.2.	<p>Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)</p> <p>Наличие участников на уровне ОУ – 0,5 балла, победителей и призеров -1 балл.</p> <p>Наличие участников на уровне округа -1 балл, победителей и призеров-2 балла.</p> <p>Наличие участников на уровне области-2 балла, победителей и призеров-3 баллов.</p> <p>Наличие на зональном, всероссийском, международном уровнях – 4 балла.</p>	0-4 балла
2.3.	<p>Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя 85% и более</p>	1 балл

2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) Наличие участников на уровне ОУ – 0,5 балла, победителей и призеров -1 балл.	0-4 балла
------	---	-----------

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	Наличие участников на уровне округа -1 балл, победителей и призеров-2 балла. Наличие участников на уровне области-2 балла, победителей и призеров-3 баллов. Наличие на зональном, всероссийском, международном уровнях – 4 балла.	
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	0,5 балла
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	0,5 балла
2.7.	Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	0,5 балла

2.8.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше е декомпозированного учителю показателя	0,5 балла
2.9.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального	0,5 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как к ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадке (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня) на уровне округа -1 балл, на уровне области-2 балла	0-2 балла

3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	0,5 балла
3.3.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	50% - 99% - 0,5 балла, 100% - 1 балл
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1 балл
3.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным	Да\нет 1 \ 0

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	

4.1.	<p>Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня) на уровне района-0,5 балла, на уровне округа -1 балл</p>	0-1балл
4.2	<p>Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО(в зависимости от уровня) на уровне округа -1 балл, на уровне области-2 балла</p>	0-2 балла
4.3.	<p>Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта</p>	1 балл
4.4.	<p>Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) на уровне округа -1 балл, на уровне области -2 балла</p>	0-2 баллов
4.5.	<p>Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикации</p>	<p>За одну публикацию — 0,5 балла, но не более</p>

	й, освещающих события школьной жизни,	-2 балла
--	---------------------------------------	----------

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	
4.6.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1 балл
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	80-90% - 0,5 балла выше 90% - 1 балл
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1 балл
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1 балл
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1 балл

5.5.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	0,5 балла
	Итого	62 балла

1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5- 18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74%-0,5бал; 75%-79% 1бал; 80% и более-1,5 балла
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% 1 балл

1.3.	<p>Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей:</p> <p>модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа;</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме;</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий);</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)</p>	1 балл
1.4.	<p>Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ</p>	1 балл

№ п/ п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
--------------	--	------------------

1.5.	<p>Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)</p>	<p>средний балл 3,0-3,5;-0,5 балл средний балл 3,6-4,0;- 1 балл средний балл 4,1 и выше -1,5 балла</p>
1.6.	<p>Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС, МС, МСМК; знаки «Юный турист Самарской области»; знак «Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться)</p>	<p>0,5 балла 1 балл 1,5 балла</p>
1.7.	<p>Доля позитивных отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей</p>	<p>70%-79%;-0,5 балл 80% и более-1 балл</p>

№ п/ п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивани я
	Самарской области», от общего количества отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1 балл
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона	до 5%; - 0,5балл 5-10%-1балла 10-15%- 1,5балла свыше 15%- 2балла
	РФ, международном (баллы могут суммироваться)	
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	до 5%;-0,5 балл 5%-10%;-1 балл свыше 10%-1,5 балла

2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	1 балл
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1 балл
2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	1 балл
2.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1 балл
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	

3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	1 балл
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1 балл
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года	1 балл

	(баллы могут суммироваться)	
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1 балл
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1 балл
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1 балл
4.6.	Достижение наставляемым требуемой	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 50%;- 0,5 балла свыше 50%- 1балл

5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1 балл
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1балл

Итого: 29 баллов.

2. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:	
	в когнитивной сфере	20%-39%;-0,5 балла 40%-59%;-1 балл 60% и более-1,5 балла
	в эмоционально-волевой сфере	
	в общении	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
-------	--	------------------

1.2.	<p>Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период</p>	1 балл
1.3.	<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонафицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонафицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонафицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного</p>	1 балл

	<p>общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекоменда-</p>	
--	--	--

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	<p>ции по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p>	

1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70%;-0,5 балл 71-85%;-1 балл свыше 85%-1,5 балла
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	1 балл
1.6.	Результативность деятельности выявления детей с антивитальными переживаниями, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения	1 балл
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	1 балл
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%;-0,5 баллов 61-75%;- 1балл 76- 85%;- 1,5 балла свыше 85%-2 балла
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%;-0,5 баллов 61-75%;- 1балл 76- 85%;- 1,5 балла свыше 85%-2 балла
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%;-0,5 баллов 61-75%;- 1балл 76- 85%;- 1,5 балла свыше 85%-2 балла
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1 балл
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да/нет -1/0 балла
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	1балл
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	1 балл
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	1 балл
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	1 балл

3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ	1 балл
------	---	--------

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	1 балл
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1 балл
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5%;-1 балл 5% до 10%;-1,5балла более 10%-2 балла
3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл

Итого: 26 баллов

3. Критерии и показатели качества труда административно – управленческого аппарата

Основания	КРИТЕРИИ	Сроки	Макси
-----------	----------	-------	-------

для назначения стимулирующих выплат		оценивания	мально е кол-во баллов
-------------------------------------	--	------------	------------------------

Заместитель директора по УВР			
Эффективность процесса обучения	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования	Полугоди е	1
	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: -наличие - 1балл - доля выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» - 2 балл	Полугоди е	2
	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении» • наличие - 1 балл • доля данных выпускников от их общего числа выше средней по образовательному округу – 2 балла	Полугоди е	2
	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100 бальной шкале): • выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл • выше средних значений по области – 1,5	Полугоди е	1,5

	<p>Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100 бальной шкале):</p> <ul style="list-style-type: none"> • выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл • выше средних значений по области – 1,5 	Полугоди е	1,5
	<p>Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, от их общего числа- наличие</p> <p>- 1 балл</p> <p>ост – 2 балла</p> <p style="text-align: right;">р</p>	Полугоди е	2
	<p>Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-ти бальной шкале):</p> <ul style="list-style-type: none"> • выше средних значений по округу – 1 балл; • выше средних значений по области – 2 	Полугоди е	2

	балла		
	<p>Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-ти бальной шкале):- выше средних значений по округу – 1 балл;</p> <p style="text-align: right;">- выше средних значений по области – 2 балла</p>	Полугоди е	2

	Отсутствие учащихся, оставленных на повторный год обучения	Полугоди е	1
Эффективность воспитательной работы	<p>Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних:- отсутствие - 2 балла</p> <ul style="list-style-type: none"> • снижение – 1 балл • повышение – (-1 балл) 	Полугоди е	2
	<p>Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных школой, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций):</p> <ul style="list-style-type: none"> • на окружном уровне - 1 балл • на уровне области - 1,5 балла • на всероссийском уровне – 2 балла 	Полугоди е	2
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности образовательного учреждения	<p>Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов по внедрению в практику современных образовательных технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне округа - 1 балл • на уровне области – 2 балла 	Полугоди е	2

Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: - наличие – 1 балл;- реализация не менее 10 предпрофильных курсов – 2 балла	Полугоди е	2
---	--	------------	---

Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	% охвата учащихся горячим питанием <ul style="list-style-type: none"> • менее 80% - (-1 балл) • более 80 % - 1 балл 	Полугоди е	1
	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников	Полугоди е	1
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий	Полугоди е	1
	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов:- от 10 до 20% от общего числа – 0,5 балл ; 20% и более – 1 балла	Полугоди е	1
	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства : на уровне образовательного округа – 0,5 балл; на областном уровне – 1балла	Полугоди е	1
	Наличие в школе молодых специалистов, принятых на основании ученического договора	Полугоди е	1
	итого		29
<u>Бухгалтер, главный бухгалтер</u>			

Основания для назначения стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие просроченных кредиторских и дебиторских задолженностей по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, по налогам, сборам, страховым взносам, пеням, штрафам, процентам	Полугоди е	10
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Полугоди е	5
	Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат	Полугоди е	10
	Итого		25

4. Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала школы

Основания для назначения стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов

Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	<u>Заведующий хозяйством</u> Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Полугоди е	1
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной и антитеррористической безопасности, электробезопасности, охраны труда)	Полугоди е	1
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Полугоди е	1
	Итого		3

Основания для назначения стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	<u>Уборщик служебных помещений</u> Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями	Полугоди е	0,5

	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, рациональное и экономное использование мощных и дезинфицирующих средств	Полугоди е	0,5
	Итого		1
Основания для назначения стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	<u>Сторож, рабочий</u> Отсутствие жалоб на сохранность оборудования, зданий, ограждения со стороны работников школы	Полугоди е	0,5
	Качественное выполнение противопожарных требований и требований СанПин по отношению к прилегающей к школе территории и своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих органов о ЧП	Полугоди е	0,5
	Итого		1

1. Порядок выплаты материальной помощи

2. Работникам школы может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами до 10000 руб;
 - тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства) до 10000 руб;

- смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей) до 10000 руб.

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

5. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором школы.

6. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам школы определяется директором школы и оформляется приказом.

7. Порядок выплаты материальной помощи директору определяется учредителем – министерством образования и науки Самарской области в лице Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

8. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, и иных работников образовательного учреждения

9. Работникам школы может быть выплачена премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу до 200% (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Премииальные выплаты могут носить разовый или периодический характер и могут осуществляться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и выплачиваться за фактически отработанные дни.

10. Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников являются:

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения до 15000 руб.;
- результаты работы организации в целом до 15000 руб.;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником

обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей до 15000 руб.;

- разработка и реализация инициативных управленческих решений до 15000 руб.;

руб.;

- выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ,

требующих повышенного внимания, и др.) до 15000 руб;

- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда до 15000 руб;
- выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника до 15000 руб;
- оказание помощи в работе с молодыми специалистами до 15000 руб;
- премии к профессиональным праздникам и юбилейным датам до 15000

руб.

11. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам школы, либо отдельным работникам.

12. Педагогические работники школы, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

13. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников школы определяется директором школы и оформляется приказом.

14. Порядок премирования директора школы определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

15. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий

16. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников школы;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц школы.

17. Условием для отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) является:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) и этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот премиальный период, в котором на него было наложено взыскание. Если работник получил взыскание за несвоевременно представленные отчеты, он не может получить премию за данный показатель, то это не исключает премирование работника за другие показатели в этот же период.

Раздел 2 (СП «Детский сад»)

1. Общие положения.

2.

Положение о материальном стимулировании работников СП «Детский сад разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. (редакция от 31.12.2014 года) «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ГБОУ СОШ с. Малячкино, Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 № 83, от 27.07.2007 № 118, от 11.06.2008 № 201, от 29.10.2010 № 563, от 14.04.2011 № 119, от 26.05.2011 № 204, от 12.10.2011 № 578, от 27.10.2011 № 702, от 03.02.2012 № 38, от 25.09.2012 № 475, от 12.12.2012 № 739, от 21.03.2013 № 107, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 20.12.2016 № 773, от 01.02.2017 № 62, от 02.02.2018 № 57, от 06.03.2019 № 121, от 16.04.2019 № 237, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 20.12.2016), от 02.02.2018 № 57, от 06.03.2019 № 121"О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области", приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412 «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области и о признании утратившим силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-ОД (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 № 8-од, от 10.01.2013 № 3-од, от 28.06.2013 № 281-од, от 04.09.2014 № 278-од, от 09.09.2015 № 365-од, от 20.12.2016 № 408-од (с изм. в редакции приказа № 412 от 31.08.2021г.), от 03.07.2017 № 262-од (с изм. в редакции приказа № 412 от 31.08.2021г.) «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Законом Самарской области от 14.12.2004 № 158-

ГД (в ред. Законов Самарской области от 05.07.2005 № 146-ГД, от 08.11.2005 № 196-ГД, от 03.07.2007 № 61-ГД) "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области", Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 № 398, от 27.10.2011 № 702, от 31.10.2012 № 600, от 21.03.2013 № 107, от 12.12.2013 № 756, от 16.12.2013 № 762, от 17.02.2014 № 79 от 31.12.2015 № 917, от 15.12.2016 № 736, от 01.02.2017 № 62, от 15.01.2018 № 9, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 25.10.2012), от 25.09.2012 № 475, от 29.10.2012 № 576) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 № 92, от 09.10.2009 № 536, от 23.06.2010 № 299, от 12.10.2011 № 575, от 27.10.2011 № 702, от 21.06.2012 № 287, от 25.09.2012 № 475, от 21.03.2013 № 107, от 30.10.2013 № 582, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 23.12.2016 № 797, от 01.02.2017 № 62 с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 20.12.2016), от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, от 06.03.2019 N 121, от 15.04.2019 N 224, от 28.08.2019 N 594, от 29.08.2019 N 604, от 17.12.2020 N 1041, от 05.02.2021 N 51 «Об оплате труда работников подведомственного министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 № 237-од, от 13.02.2015 № 50-од, от 03.07.2017 № 262-од с изм. от 31.08.2021 г. № 412) «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных

образовательных учреждений Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 24.09.2012г. № 464 «О повышении заработной платы медицинским работникам образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области; Постановлением Правительства Самарской области от 25.10.2011г. № 606 «О повышении заработной платы работникам бюджетной сферы»; Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од, Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты 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, в части установления надбавки за результативность и качество работы»

1. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Малячкино муниципального района Шигонский Самарской области (далее – Учреждение) и направлено на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, материальной заинтересованности работников, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

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

3. Положение содержит перечень критериев качества труда работников, разработанных администрацией Учреждения, согласованных с Управляющим советом и профсоюзным комитетом. Принимается решением общего собрания, утверждается приказом директора Учреждения.

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

6. объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

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

8. адекватность – вознаграждение должно быть адекватно

трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности своего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

9. своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

10. прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

11. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем. Руководителям и заведующим структурных подразделений и филиалов утверждаются директором Учреждения согласно Приказу министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-ОД (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 № 8-од, от 10.01.2013 № 3-од, от 28.06.2013 № 281-од, от 04.09.2014 № 278-од, от 09.09.2015 № 365- од, от

20.12.2016 № 408-од с изм. от 31.08.2021 № 412-од) «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Приказу министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 № 237-од, от 13.02.2015 № 50-од) «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области».

Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества труда работника.

5. Изменения и дополнения к Положению, Положение (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п.

1.4 настоящего Положения.

3. Виды стимулирующих выплат

4. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения включают в себя надбавки, доплаты, премии.

5. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с

отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости; выплаты воспитателям и медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольных групп;

выплаты работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

6. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников

7. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников СП «Детский сад» устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области № 917 от 31.12.2015 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» и составляет согласно методике расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в размере 23,2% от фонда оплаты труда (Приложение 3 к ПП СО № 917 от 31.12.2015г.); согласно методике расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе ФГОС в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в размере 30,367% от фонда оплаты труда (Приложение 1 к ПП СО № 917 от 31.12.2015г.);».

8. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

9. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии.

10. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда СП «Детский сад»

11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда СП «Детский сад» (без учета стимулирующего фонда директора учреждения - 3% и стимулирующего фонда руководителя структурного подразделения - 10%) изложить в следующей редакции:

- 54% - на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного

министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников;

- 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы;
- 13% - на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое);
- 13% - на ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим работникам:

при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

12. Стимулирующий фонд руководителя структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, составляет не более 10% от стимулирующего фонда оплаты труда структурного подразделения. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя дошкольного образовательного учреждения и средней заработной платы работников соответствующего дошкольного образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (далее - предельный уровень), устанавливается в кратности 4.

13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утвержденным министерством образования и науки Самарской области.

14. Условия для назначения стимулирующих выплат: надбавок, доплат

15. Условиями для назначения стимулирующих выплат (надбавок, доплат) являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурном подразделении, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

16. Порядок установления стимулирующих выплат: надбавок, доплат

17. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) педагогическим работникам структурного подразделения, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам устанавливаются по полугодиям и за год в соответствии с критериями оценки деятельности. Устанавливается балльная шкала оценивания

показателей результативности деятельности работников структурного подразделения.

18. Педагогические и медицинские и иные работники структурного подразделения предоставляют заведующему структурным подразделением аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности за 15 дней до окончания учебного полугодия или года.

19. Руководитель структурного подразделения представляет аналитические материалы директору школы за неделю до окончания полугодия или года.

6.4. Форма материалов самоанализа утверждается директором школы.

20. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

21. Руководитель структурным подразделением в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывает материалы самоанализа работников, разрабатывает проект приказа по школе, определяющего размер стимулирующих выплат работникам дошкольных групп и представляет на утверждение директору школы в срок до 20 числа последнего месяца каждого полугодия.

22. Директор школы рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему Совету в срок до 25 числа последнего месяца каждого полугодия.

23. Управляющий Совет рассматривает представленные материалы и направляет их директору школы в срок до 27 числа последнего месяца каждого полугодия.

24. Директор школы по согласованию с Управляющим Советом издает приказ в срок до 30 числа каждого полугодия.

25. Критерии и показатели качества труда работников СП «Детский сад» для определения стимулирующих выплат

Руководитель СП «Детский сад»

№	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1	Эффективность образовательно-воспитательного процесса		

1.1	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в ДОУ: положительная динамика – 0,5 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 1 балл	Полугодие	1
-----	--	-----------	---

1.2	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных структурным подразделением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	Полугодие	3
-----	--	-----------	---

Итого:			4
---------------	--	--	----------

2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения		
-----------	--	--	--

2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 0,5 балл; на областном уровне – 1 балл; на российском или международном уровнях – 1 балл	Полугодие	2
-----	--	-----------	---

2.2	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайнконсультации, интерактивные опросы родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 1 балл	Полугодие	1
-----	---	-----------	---

Итого:			3
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
3.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах: 1 балл за группу	Полугодие	1
Итого:			1
4.	Эффективность управленческой деятельности		
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балл	Учебный год	1
4.6	Наличие позитивных материалов в СМИ о	Полугодие	2

	деятельности структурного подразделения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балл; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла		
4.7	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 0,5 балл, на региональном уровне и выше – 1 балл	Учебный год	1
4.8	Участие заместителя директора в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 0,5 балл, на региональном уровне и выше – 1 балла	Полугодие	1
4.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	Полугодие	1
Итого:			6
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
5.1	Наличие у структурного подразделения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	Полугодие	1

5.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	Полугодие	1
5.3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 0,5 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 1 балл	Полугодие	1
5.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	Полугодие	1
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	Полугодие	1
Итого:			5
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		

6.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	Полугодие	1
6.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	Полугодие	2
6.4	Результативность участия педагогических работников 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	Полугодие	2
6.8	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	Полугодие	1
Итого:			6
ВСЕГО:			25

8.2 Критерии и показатели эффективности (качества) работы для определения стимулирующих выплат работников структурного подразделения, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования (воспитатель, помощник воспитателя, заведующий хозяйством, бухгалтер, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник, уборщик служебных помещений, повар, кладовщик, кастелянша, кухонный рабочий, сторож) изложить в следующей редакции:

Критерии оценки эффективности (качества) работы ВОСПИТАТЕЛЯ				
№ п\п	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
<i>54% - на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы</i>				
<i>(эффективность труда) педагогических работников (1 часть)</i>				
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной развивающей среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО:- соответствует – 0,5 балла; - соответствует/ осуществляется творческий авторский подход – 1 балл			1

1.2	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 0,5 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 1 балл			1
1.3	Посещаемость воспитанниками группы (от списочного состава группы): от 60 до 70% - 0,5 балла; от 71% и выше - 1 балл			1
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений – 1 балл			1
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
1.5	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 0,5 балла.; участие, победа во втором (очном) этапе – 1 балл.			1
1.6	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием в зависимости от уровня – 1 балл			1

Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
1.7	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений – 1 балл			1
Результативность организационно-методической деятельности педагога				

1.8	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах: -на уровне ДОО, муниципальном уровне – 0,5 балла; -на уровне «образовательного округа», на региональном, всероссийском уровне – 1балл.			1
1.9	Результаты участия в методической работе (открытые занятия, развлечения, смотры-конкурсы, проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж структурного подразделения у воспитанников, родителей. общественности) и использование в работе с детьми инновационных технологий – 1 балл			1
1.1 0	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий; • на уровне ДОО – 0,5 балла • окружной, региональный уровень – 1 балл			1
1.1 1	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства(победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) районных, окружных, региональных, всероссийских, международных (очных, дистанционных) конкурсов -1 балл			1
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
1.1 2	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников - 1 балл			1
1. 1 3	Отсутствие фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса - 1 балл			1

1. 1 4	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников- 1балл.			1
1. 1 5	Отсутствие нарушений санитарно- эпидемических требований- 1балл			1
1. 1 6	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса- 1 балл			1

Итого:: 16 баллов

13% - на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) (3 часть)

3. 1	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования – 1 балла			1
3. 2	Превышение плановой наполняемости, дети разного возраста <ul style="list-style-type: none"> • 1-2 чел. – 1 балл; • 3 и более – 2 балла 			2

Итого: 3 балла

ВСЕГО: 19 баллов

**АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ
Критерии оценки эффективности (качества) работы
ПОМОЩНИКА ВОСПИТАТЕЛЯ**

№ п \ п	КРИТЕРИИ	Значен и я по критер и ю	Количе с т в о набран н ы х баллов	Максимальн ое количес т в о баллов
------------------	----------	-----------------------------------	--	---------------------------------------

20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (2 часть)

2.1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений – 0,5 балла.			0,5
-----	--	--	--	-----

2.2	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемических требований- 0,5 балла			0,5
-----	--	--	--	-----

Итого: 1 балл

13% - на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) (3 часть)

3.1	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования – 1 балл			1
-----	---	--	--	---

3.2	Превышение плановой наполняемости, дети разного возраста <ul style="list-style-type: none"> • 1-2 чел. – 1 балл; • 3 и более – 2 балла 			2
-----	--	--	--	---

Итого: 3 балла

ВСЕГО: 4 балла

Критерии оценки эффективности (качества) работы ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ

№ п/п	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
-------	----------	----------------------	-----------------------------	--------------------------------

20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (2 часть)

2.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности			1
2.2	Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной и антитеррористической безопасности, электробезопасности, охраны труда)			1
2.3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальных вложением средств)			1
				Итого: 3 балла
				ВСЕГО: 3 балла

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
БУХГАЛТЕРА**

№ п \ п	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
------------------	----------	----------------------	-----------------------------	--------------------------------

20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (2 часть)

2.1	Отсутствие просроченных кредиторских и дебиторских задолженностей по расчетам за полученные товарно-материально ценности и услуги, по налогам, сборам, страховым взносам, пеням, штрафам, процентам			10
2.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности			5
2.3	Своевременно осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат.			10

Итого: 25 баллов

ВСЕГО: 25 баллов

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
КАСТЕЛЯНША**

№ п \ п	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
------------------	----------	----------------------	-----------------------------	--------------------------------

20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (2 часть)

2.1	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями – 0,5 балла			0,5
-----	--	--	--	-----

2.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальных вложением средств) - 0,5 балла			0,5
-----	---	--	--	-----

Итого: 1 балл

Всего: 1 балл

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
МАШИНИСТА ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ**

№ п \ п	КРИТЕРИИ	Значение по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
------------------	----------	----------------------	-----------------------------	--------------------------------

20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (2 часть)

2.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальных вложением средств) - 0,5 балла			0,5
-----	---	--	--	-----

2. 2	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническим и требованиями – 0,5 балла			0,5
---------	--	--	--	-----

Итого: 1 балл

Всего: 1 балл

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
ДВОРНИКА, УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ**

№ п \ п	КРИТЕРИИ	Значение по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
------------------	----------	----------------------	-----------------------------	--------------------------------

20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (2 часть)

2. 1	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего			0,5
---------	--	--	--	-----

	времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями – 0,5 балла			
--	--	--	--	--

2. 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) – 0,5 балла			0,5
---------	---	--	--	-----

Итого: 1 балл

Всего: 1 балл

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
ПОВАРА, КЛАДОВЩИКА, КУХОННОГО РАБОЧЕГО**

№ п \ п	КРИТЕРИИ	Значение по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
------------------	----------	----------------------	-----------------------------	--------------------------------

20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (2 часть)

2. 1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 0,5 балла			0,5
---------	--	--	--	-----

2. 2	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническим и требованиями – 0,5 балла			0,5
---------	---	--	--	-----

Итого: 1 балл

Всего: 1 балл

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
СТОРОЖА**

КРИТЕРИИ	Значение по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
----------	----------------------	-----------------------------	--------------------------------

20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (2

часть)

Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда) – 1 балл			1
			Итого: 1 балл
			Всего: 1 балл

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ}_{\text{ст}} / (N_1 \times K_{1 \text{ max}} + N_2 \times K_{2 \text{ max}} + \dots + N_n \times K_{n \text{ max}}), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

$\text{ФОТ}_{\text{ст}}$ – стимулирующая часть Фонда Оплаты Труда;

N_1, N_2, \dots, N_n – число работников в данной должности;

$K_{1 \text{ max}}, K_{2 \text{ max}}, \dots, K_{n \text{ max}}$ – максимально возможное количество баллов по данной должности.

Стоимость одного балла утверждается приказом директора.

26. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала и иных работников структурного подразделения

27. Работникам структурного подразделения может быть выплачена премия, за счёт стимулирующей части в фонде оплаты труда структурного подразделения, а также за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу до 200%(должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Премииальные выплаты могут носить разовый или периодический характер и могут осуществляться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и выплачиваться за фактически отработанные дни.

28. Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников структурного подразделения являются:

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения до 15000 руб.;
- результаты работы групп в целом до 15000 руб.;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей до 15000 руб.
- разработка и реализация инициативных управленческих решений до 15000 руб.
- выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой

объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) до 15000 руб.;

- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе

современных форм и методов организации труда до 15000 руб.;

- выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника до 15000 руб.

• премии к профессиональным праздникам и юбилейным датам до 15000 руб.

29. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам структурного подразделения, либо отдельным работникам.

30. Педагогические работники СП «Детский сад», административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

31. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников СП «Детский сад» определяется директором школы и оформляется приказом.

32. Порядок выплаты материальной помощи

33. Работникам СП «Детский сад» может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

34. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами до 10000руб;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства) до 10000руб;
- смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей до 10000руб.

35. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам структурного подразделения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

36. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором школы

37. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения определяется директором школы и оформляется приказом.

38. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий

1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат

(надбавок, доплат, премий) являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения;

- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц школы.

2. Условием для отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) и этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот премиальный период, в котором на него было наложено взыскание. Если работник получил взыскание за несвоевременно представленные отчеты, он не может получить премию за данный показатель, то это не исключает премирование работника за другие показатели в этот же период.

Приложение № 5к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оказании материальной помощи работникам
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы с.Малячкино
муниципального района Шигонский Самарской области**

с. Малячкино

I. Общие положения.

1.1. В настоящем положении определен порядок оказания материальной помощи работникам, основным местом работы которых является Учреждение.

1.2. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда, до 10000 рублей.

II. Основание и порядок оказания материальной помощи.

2.1. Материальная помощь выплачивается в случае:

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

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

2.3. Бухгалтерия Учреждения на основании соответствующего приказа производит начисление и выплату материальной помощи в дни выдачи заработной платы.

2.4. Порядок выплаты материальной помощи директору Учреждения определяется учредителем - Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

Положение о наставничестве

с. Малячкино

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Приказом Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта

«Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)», законом Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» от 06 июля 2015 года № 76-ГД, Уставом ГБОУ СОШ с. Малячкино (далее - Учреждение).

1.2. Основные понятия:

1.2.1. Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе. Неотъемлемый элемент кадровой политики Учреждения, разновидность систематической индивидуальной работы с молодыми, начинающими педагогическими работниками по их адаптации к профессиональной деятельности, профессиональному становлению и повышению профессиональной компетентности под непосредственным руководством наставника.

1.2.2. Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и

опытом, глубокими знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовностью и способностью транслировать свой опыт.

1.2.3. Наставляемый – молодой специалист, осуществляющий свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей (далее - молодой специалист).

1.2.4. Действие настоящего Положения распространяется на педагогических работников Учреждения.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Основными целями наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и развитии, содействие росту профессионального мастерства педагогических работников Учреждения.

2.2. Основными задачами наставничества в Учреждении являются:

2.2.1. помочь молодым специалистам в сохранении и развитии интереса к педагогической деятельности и закреплении их в Учреждении;

2.2.2. ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Учреждения и настоящего Положения при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста по итогам рассмотрения их кандидатур на методическом объединении педагогических работников.

3.2. Для формирования приказа заместитель директора совместно с первичной профсоюзной организацией формирует списки наставляемых молодых педагогических работников и наставников.

3.3. В приказе указываются должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого специалиста, продолжительность срока наставничества (не менее одного учебного года). Приказ согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации.

3.4. Одновременно наставник может вести не более 2-х молодых специалистов.

3.5. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставника:

- высокий уровень профессиональной подготовки,
- наличие собственного инновационного опыта, стабильных результатов в работе,
- владение современными образовательными технологиями, эффективное применение их в практической профессиональной деятельности,
- успешный опыт воспитательной, методической работы,
- стаж педагогической деятельности не менее 8 лет,
- наличие первой или высшей квалификационной категории,
- развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении, готовность и способность транслировать свой опыт.

3.6. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставляемого:

- впервые принятые на работу педагоги (специалисты), не имеющие педагогического трудового стажа и опыта педагогической деятельности;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;
- учителя, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и/или углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителя со стажем до 5 лет, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.7. В соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат педагогическому работнику за работу в качестве наставника устанавливаются

выплаты стимулирующего характера.

3.8. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе, председателя методического объединения педагогических работников.

3.9. Ответственность за организацию наставничества в структурном подразделении возлагается на руководителя структурного подразделения Учреждения.

3.10. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:

3.10.1. Создаёт необходимые условия для совместной работы наставников и молодых специалистов,

3.10.2. Осуществляет систематический контроль за организацией наставничества в Учреждении,

3.10.3. Обеспечивает нормативно-правовое сопровождение их деятельности.

3.11. Председатель методического объединения:

3.11.1. Организует рассмотрение кандидатур наставника и молодого специалиста на методическом объединении,

3.11.2. Проводит необходимый инструктаж наставников и молодых специалистов

3.11.3. Оказывает им организационную и методическую поддержку в разработке утверждении и реализации индивидуальных планов наставничества,

3.11.4. Осуществляет систематический контроль за реализацией индивидуальных планов наставничества.

3.12. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества наставник составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет ее на заседании методического совета. Показателем эффективности работы наставника является качественное выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период и после окончания срока наставничества (в период самостоятельной педагогической деятельности).

3.13. В ходе работы приказом директора может быть произведена замена наставника в случаях:

3.13.1. Увольнения наставника;

3.13.2. Перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;

3.13.3. привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

3.13.4. других объективных причин (рассматриваются в индивидуальном порядке).

4. Права и обязанности наставника

4.10. Наставник имеет право:

4.1.1. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении к нему мер дисциплинарного влияния.

4.1.2. По согласованию с заместителем директора по учебно-воспитательной работе подключать к обучению молодого специалиста других опытных педагогов и сотрудников администрации Учреждения.

4.1.3. Требовать от молодого педагогического работника выполнения рекомендаций по вопросам, связанным с улучшением его профессиональной деятельности.

4.2. Наставник обязан:

4.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2.2. Разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план наставничества, согласовать и представить на согласование заместителю директора Учреждения по учебно-воспитательной работе (не позднее 10-ти рабочих дней после издания приказа).

4.2.3. Обеспечить качественное сопровождение молодого специалиста в соответствии с индивидуальным планом наставничества, периодически

отчитываться на заседаниях Педагогического совета о проделанной работе.

4.2.4. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составить характеристику на молодого специалиста с указанием достигнутых результатов.

5. Права и обязанности молодого специалиста

5.1. Молодой специалист имеет право:

5.1.2. Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по об- суждению вопросов, связанных с реализацией индивидуального плана наставничества, совершенствованием работы по наставничеству.

5.2. Молодой специалист обязан:

5.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

5.2.2. Разработать совместно с наставником индивидуальный план наставничества, своевременно и качественно его выполнять.

5.2.3. Периодически отчитываться на заседаниях методических объединений о выполнении индивидуального плана наставничества, по завершении периода наставничества представить отчет о проделанной работе, портфолио достижений.

6. Документы, регламентирующие наставничество

6.1. К документам, регламентирующим организацию наставничества в Учреждении, относятся:

6.1.1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 год;

6.1.2. Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)»;

6.1.3. Настоящее Положение.

6.1.4. Приказ директора Учреждения об организации наставничества.

6.1.5. Протоколы заседаний методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

6.1.6. Индивидуальные планы наставничества, отчеты о проделанной работе, портфолио достижений молодых специалистов с отзывами наставников.

Приложение № 7
к коллективному
договору

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок
должностным окладам работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Малячкино
муниципального района Шигонский Самарской области

с. Малячкино

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников Учреждения (далее - Положение) регламентирует порядок оплаты труда, установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия работы сотрудников Учреждения, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012г. (редакция от 31.12.2014 года) «Об образовании в Российской Федерации», уставом Учреждения, Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 N 60 со всеми изменениями и дополнениям, внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 25.10.2012) "О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области", приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 N 4- од) «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников в государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8-од, от 10.01.2013 N 3- од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од) «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Законом Самарской области от 14.12.2004 N 158-ГД (в ред. Законов Самарской области от 05.07.2005 N 146- ГД, от 08.11.2005 N 196-ГД, от 03.07.2007 № 61-ГД) "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области", постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398, от 27.10.2011 N 702, от 31.10.2012 N 600, от 21.03.2013 N 107, от 12.12.2013 N 756, от 16.12.2013 N 762, от 17.02.2014 г. N 79, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 25.10.2012), от 25.09.2012 N 475, от 29.10.2012 N 576) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного

воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431(в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 г. N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 г. N 25, от 17.02.2014 N 79, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 25.10.2012)) «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N237-д)«Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 27.10.2011 N 628 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 30.10.2012 N 586, от 14.08.2014 N 482) "Об установлении расходного обязательства Самарской области по финансированию расходов, находящихся в ведении Самарской области государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, на содержание детей, за содержание которых в указанных учреждениях плата с родителей не взимается"; Постановлением правительства Самарской области от 12.12.2012г. № 739 (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.03.2013 N 107) «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2012г. № 576 (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 12.12.2012 N 739) «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»; Постановлением Правительства Самарской области от 24.09.2012г. № 464 «О повышении заработной платы медицинским работникам образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области; Постановлением Правительства Самарской области от 25.10.2012г. № 606 «О повышении заработной платы работникам бюджетной сферы»; приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 г. N 1015 (редакция 28.05.2014г) "Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального

общего, основного общего и среднего общего образования"; приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 30.08.2013г. N1014 г.Москва "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам-образовательным программам дошкольного образования"; приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 29 августа 2013 г. N 1008 г.Москва "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам"; постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 (редакция от 23.06.2014) «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»; распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 N 163-р (ред. от 07.07.2014 №393-р) "Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности", приказом министерства образования и науки Самарской области № 278-од от 04.09.2014 г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2014 № 191-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций общего образования Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 15.11.2016 №365- од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2014 № 191-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций общего образования Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты 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, в части установления надбавки за результативность и качество работы», приказом министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 №236-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области о 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций

государственного управления в сфере образования и науки», постановления Правительства Самарской области от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.3. Положение устанавливает систему доплат и надбавок, определяемых работникам Учреждения по приказу директора с учетом мнения представительного органа работников - профсоюзного комитета.

1.4. Целью определения выплат из специального фонда оплаты труда является предоставление оплаты за работу, не входящую в учебную нагрузку, не входящую в должностные обязанности работников, но необходимой для организации учебно-воспитательного процесса в Учреждении и повышающей качество образования и воспитания обучающихся Учреждения.

1.5. Доплаты педагогическим работникам за классное руководство, проверка тетрадей и письменных работ и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностной обязанностью работника устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.6. Размеры надбавок и доплат работникам могут быть установлены ежемесячно или по итогам работы за квартал, четверть, за год в соответствии с показателями оценки деятельности.

1.7. Определение видов выплат, производимых из специального фонда в пределах выделенных средств на оплату труда, входит в компетенцию директора Учреждения, и оформляются приказом по Учреждению на основании данного Положения.

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

1.9. В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом директора Учреждения.

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

1.11. К доплатам и надбавкам, носящим компенсационный характер относятся: доплаты за работу с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за выполнение работ различной квалификации и другие.

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

1.13. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, находящихся в отпуске, временной нетрудоспособности и других

причин - выплата надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.

1.14. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

2. Доплаты и надбавки из специального фонда Учреждения

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

2.2. Надбавки и доплаты, носящие компенсационный характер устанавливаются:

- сторожу за работу в ночное время (за каждый час работы в период с 22.00 часов до 6-00 часов утра), в праздничные дни - до 35%;
- учителю химии (за работу с вредными химическими веществами) - до 12%;
- учителю информатики (за вредные условия труда) - до 12%;
- повару (за работу в горячем цеху) – до 12 %;
- помощнику воспитателя, кухонному рабочему, уборщику служебных помещений, машинисту по стирке и ремонту спецодежды (за работу с дезинфицирующими средствами) – до 10 %;

В данном документе прошнуровано и скреплено печатью
131 (сто тридцать один) лист

Директор *А.Ю. Янушев* / А.Ю. Янушев ич/
Председатель П.К. Асанов

