

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
« 13 » 09 2018г.
Протокол № от

Согласовано
Председатель ПК
Л.Ю.Салтыкова
« 13 » 09 2018г.
Протокол № от

«Утверждаю»
директор ГБОУ СОШ №9
«Центр образования»
г.о.Октябрьск
Л.Л.Белепина
« 13 » 09 2018г.
Приказ № от 13.09.2018



Коллективный договор

*Между администрацией и трудовым коллективом
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной
школы № 9 «Центр образования» городского округа Октябрьск*

(на период с « 03 » 09 2018г. по « 03 » 09 2021г.)

г.Октябрьск

Содержание

1. Общие положения
2. Обязательства сторон
3. Трудовые отношения и гарантии занятости
4. Оплата труда и нормирование труда
5. Выплаты социального характера
6. Рабочее время и время отдыха
7. Охрана труда
8. Охрана здоровья
9. Гарантии и компенсации
10. Гарантии профсоюзной деятельности
11. Обязательства профкома
12. Контроль за выполнением коллективного договора

Приложение №1.

«Правила внутреннего трудового распорядка»

1. Общие положения
2. Порядок приема и увольнения работников
3. Основные права, обязанности и ответственность администрации школы
4. Права, обязанность и ответственность работников
5. Режим работы и время отдыха
6. Поощрения за успехи в работе
7. Трудовая дисциплина
8. Оплата труда

Приложение №2.

«Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу»

1. Общие положения
2. Условия для назначения стимулирующих выплат работникам учреждения
3. Условия отмены стимулирующих выплат, надбавок и доплат стимулирующего характера
4. Установление стимулирующих выплат работникам школы
5. Установление стимулирующих выплат работникам структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13»
6. Установление стимулирующих выплат работникам структурного подразделения «Центр внешкольной работы»
7. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала и иных работников Учреждения
8. Порядок выплаты материальной помощи

Приложение №3.
«О порядке обеспечения работников специальной
одеждой»

Приложение №4.
«Список должностей ГБОУ СОШ №9 «Центр образования»
г.о.Октябрьск с вредными условиями труда»

Приложение №5
«Соглашение по охране труда»

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора является работодатель государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №9 «Центр образования» городского округа Октябрьск Самарской области (далее по тексту Учреждение) в лице директора Белешной Лидии Геннадьевны и трудовой коллектив Учреждения в лице председателя профкома Салтыковой Елены Юрьевны.

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

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Трудовым кодексом РФ, «Самарским областным трехсторонним соглашением», Законом «Об образовании в Российской Федерации».

1.4. Стороны договорились, что председатель профкома Салтыкова Е.Ю. выступает в качестве полномочного представителя трудового коллектива при разработке и заключении коллективного договора, а также ведении переговоров по решению социально – экономических проблем, оплаты труда, охраны труда, занятости по вопросам изменения организационно – правовой формы учреждения.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников общеобразовательного учреждения.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.7. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.9. Коллективный договор, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

1.10. Коллективный договор вступает в силу со дня утверждения его на собрании трудового коллектива и действует до принятия нового коллективного договора, но не более 3 лет. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем, при реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.12. Работники имеют право на участие в управлении Учреждением непосредственно или через профком (ст. 52 ТК РФ). Основными формами участия работников в управлении Учреждением являются:

- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров (ст. 53. ТК РФ).

2. Обязательства сторон.

2.1. Стороны обязуются контролировать оплату труда соответственно Постановлению Правительства Самарской области от 01.06.2006. № 60, в частности при её совершенствовании, расширении диапазона – мерах, прижимаемых Правительством РФ или региональными органами; в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008. № 353; в соответствии с Положением 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, утвержденным Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431, Постановлением Правительства Самарской области от 29.08.2011 №430 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета.

А также данное Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 №62 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 28.12.2006 №194 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области – организации школьных перевозок учащихся государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений на территории Самарской области.

2.2. Стороны обязуются совместно действовать, выполняя Закон РФ «Об образовании», отношения между работником и администрацией регулировать трудовым договором, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

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

Работодатель обязуется

2.4. Обеспечить эффективное руководство школы, высокую степень организации труда и производства, совершенствовать учебно – воспитательный процесс, соблюдение Закона РФ, улучшение условий труда работников.

2.5. Организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности и квалификации, обеспечивать повышение квалификации работников уровня их экономических и правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

- 2.6. Осуществлять организаторскую, воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного коллектива, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.
- 2.7. Обеспечивать работникам оплату их труда в соответствии с присвоенной квалификацией, занимаемой должностью.
- 2.8. Выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.
- 2.9. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и общих итогах работы.
- 2.10. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.
- 2.11. Создавать безопасные, здоровые условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновение профессиональных заболеваний.
- 2.12. Принимать меры к современному обеспечению необходимыми палядными пособиями, хозяйственным инвентарем, обеспечивать в школе санитарно-гигиенические нормы и правила, сохранность имущества.
- 2.13. Максимально обеспечивать работникам занятость, оплату и условия труда, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.
- 2.14. Знакомить вновь принимаемых работников с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, с условиями и оплатой труда, проводить инструктаж по охране жизни и здоровья детей, по О1 и ТБ, противопожарной безопасности.
- 2.15. Организовывать для работников прохождение бесплатных периодических медицинских работников (ст. 213 ТК РФ).

Работники обязаны

- 2.16. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, выполнять режим рабочего времени, правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.
- 2.17. Повышать свой профессиональный уровень.
- 2.18. Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности, санитарно-гигиенические требования.
- 2.19. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.
- 2.20. В установленный срок проходить медицинский осмотр за счет средств образовательного учреждения.
- 2.21. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
- 2.22. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.
- 2.23. Не давать интервью, не проводить встречи и переговоры, касающиеся деятельности школы, без согласия с руководством.
- 2.24. Экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие ресурсы.
- 2.25. Быть внимательными и вежливыми с детьми, родителями, членами коллектива.

3. Трудовые отношения и гарантии занятости

- 3.1. Прием на работу оформляется заключением письменного трудового договора.
- 3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и подзаконными правовыми актами, Уставом учреждения и не

могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57, ч. 3 ТК РФ)

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

3.3. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

3.4. Перевод на другую работу допускается только в соответствии с законодательством.

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, оплата труда и др.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

Учебная нагрузка может меняться при тарификациях на новый учебный год, а чем сотрудник должен быть проинформирован в сроки, предусмотренные действующим законодательством.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.7. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73 ТК РФ).

3.8. Если работник не приступил к работе в установленный в трудовом договоре срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется (ст. 61 ч. 4 ТК РФ).

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

3.10. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

3.11. При сокращения численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам наиболее высокой производительности труда и квалификации.

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

3.12. Работодатель обязуется производить при необходимости сокращение численности работников за счет ликвидации вакансий, выхода работников на пенсию, увольнения временных работников, совместителей.

Работодатель обязуется:

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

- ограничить прием работников со стороны;

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

- установить режим неполной занятости.

3.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях преимущественное право на занятие отпавшейся вакансией.

3.14. При проведении мероприятий по сокращению численности штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники организации предупреждаются работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

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

3.16. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по пункту Г, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10 статьи 81 ТК РФ).

3.17. Сокращаемым работникам предоставляется один оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

4. Оплата труда и нормирование труда.

4.1. Оплата труда педагогическим работникам Учреждения производится в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01. 06. 2006г., в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 10. 09. 2008. № 353:

в соответствии с Положением 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, утвержденным Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431, Постановлением Правительства Самарской области от 29.08.2011 №430 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета.

4.2. Аттестация работников образования производится в соответствии с Положением об аттестации руководителей и педагогических работников, пересмотр категорий оплаты труда производится по результатам аттестации.

О присвоении квалификации делается запись в трудовой книжке.

4.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

4.4. Круг обязанностей работника определяется должностной инструкцией. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, за работу в условиях, отличающихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты и надбавки в пределах фонда оплаты труда и ассигнований, предусмотренных законодательством.

4.5. Дифференцированные надбавки и доплаты к зарплате из фонда оплаты труда устанавливаются в зависимости от объема и качества выполняемой работы, за работу, не входящую в круг его прямых обязанностей.

4.6. Стимулирующие выплаты, премии, выплаты материальной помощи устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения, которое является приложением к данному коллективному договору.

4.7. Стимулирующие выплаты, премии оплачиваются из стимулирующей части ФОТ.

4.8. Выплата заработной платы производится два раза в месяц 10 и 25 числа месяца.

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

4.10. Производить оплату за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК РФ за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.11. Производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.12. За работу в ночное время производить доплату в размере 35 % за каждый час работы. Ночное время с 22.00. до 6.00. утра.

4.13. Производить доплату за работу в неблагоприятных условиях труда в размере 10% от тарифной ставки работникам в соответствии с Перечнем профессий.

4.14. Производить доплату в размере 20% от тарифной ставки учителю-логопеду, педагогу-психологу за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии, нарушения речи, физического развития разной степени.

4.15. Замещение оплачивается согласно отработанному времени.

4.16. Педагогическим работникам Учреждения с целью содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией систематически раз в месяц выплачивать компенсацию в размере, предусмотренном законом «Об образовании в Российской Федерации».

5. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

5.1. Премирование работников производится в соответствии с Порядком премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала и иных работников Учреждения («Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №9 «Центр образования» городского

округа Октябрьск Самарской области»).

5.2. Выделять денежные средства из ФОТ при их наличии ко Дню Учителя, к Международному дню 8 марта.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными графиками работы, учебным расписанием, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, жилагаемыми на них уставом учреждения. Время начала и окончания рабочего дня, обеденного перерыва устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложении 3).

6.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели в зависимости от нагрузки, остальным работникам продолжительность рабочей недели составляет 40 часов.

6.3. По соглашению между работниками и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 92 ТК РФ).

6.4. По соглашению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другими работодателями для работы на условиях внешнего совместительства.

6.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 20 часов в неделю. Внутреннее совместительство не разрешается, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

6.6. Для работников, работающих по графику, ведется суммированный учет рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учебный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период установлен ежемесячно.

6.7. Объем учебной нагрузки меньше нормы часов за ставку (18 часов) устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течении учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки для работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, должен составлять:

- воспитатель и старший воспитатель -36 час.;
- музыкальный руководитель-24 час.;
- учитель-логопед-20 час.;
- старшая медсестра-39 час.;
- инструктор по физической культуре-30 час.
- педагог-психолог-36 час.

Объем учебной нагрузки в неделю для работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, должен составлять:

- педагог -не более 36 час.;
- педагог-организатор – 36 час.;

составляет -36 час.

6.8. Предоставлять возможность учителям проходить курсы повышения квалификации 1 раз в пять лет с отрывом от производства с сохранением заработной платы.

6.9. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст. 122 ТК РФ).

6.10. очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.11. Педагогические работники пользуются правом на оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

Педагогические работники структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования, пользуются правом на оплачиваемый отпуск 42 календарных дня.

Работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования, предоставляются отпуска:

- воспитатель и старший воспитатель -42 календарных дня;
- музыкальный руководитель-42 календарных дня;
- учитель-логопед-56 календарных дней;
- старшая медсестра-28 календарных дней;
- инструктор по физической культуре-56 календарных дней;
- педагог-психолог-56 календарных дней.

Всем остальным работникам предоставляются ежегодно оплачиваемые отпуска сроком 28 календарных дней.

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

6.12. В учреждении для следующих работников может быть установлен ненормированный рабочий день:

- директор школы;
- главный бухгалтер.

6.13. Стороны договорились предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- пожару за работу в горячем цехе-6 дней;
- машинисту по стирке и ремонту белья-7 дней;
- в связи со смертью близких родственников -3 дня;
- вступлением в брак-3 дня;
- при рождении ребенка (отцу) -3 дня.

6.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с разрешения руководителя может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы.

6.15. Вне графика предоставлять отпуска работникам, имеющим санаторную путевку.

6.16. Время каникул является рабочим временем.

6.17. В каникулярное время работники могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.).

6.18. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком на один год.

6.19. Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени.

Учетный период-год.

7. ОХРАНА ТРУДА.

7.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ и Законом РФ «Основы охраны труда РФ» работодатель обязуется обеспечить здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с правилами и нормами по охране труда.

7.2. Проводить с каждым работником при приеме на работу вводный инструктаж по охране труда, а также периодические инструктажи в установленные правилами по охране труда сроки.

7.3. Работодатель обязуется:

создавать здоровые и безопасные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены на рабочих местах, проводить работу по общему улучшению условий труда. Осуществлять перед началом учебного года проверку состояния Охраны труда и подготовки знания школы;

проводить специальную оценку условий труда;

организовывает в установленные сроки проведение бесплатного медицинского осмотра работников;

проводит обучение членов комиссий уполномоченных лиц по ОТ в специальных учебных центрах;

ежеквартально рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по ОТ.

7.4. Работодатель обязан обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, при необходимости спецодежда, спецобувь и инструмент могут заменяться досрочно за счет работодателя.

7.5. Рассмотреть как нарушение трудовой дисциплины отказ работника от прохождения обязательного медицинского без уважительной причины.

7.6. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, в результате чего создается реальная угроза работоспособности работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и средний заработок.

7.7. Стороны договорились освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если обследования не могут быть проведены в рабочее время.

7.8. Стороны договорились раз в год проводить анализ травматизма и заболеваемости среди работников.

7.9. Производить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.8. Ежегодно в начале календарного года заключать между администрацией школы и трудовым коллективом «Соглашение по охране труда» на текущий год.

8. Охрана Здоровья

8.1 Обязанности администрации школы

-осуществлять проведение и контроль за прохождением медицинских осмотров работниками и учащимися школы в соответствии с Порядком проведения медицинских осмотров, утвержденным Минздравом России от 14.03.96г. №90 (с изм. и доп.).

-обеспечивать широкую известность об имеющихся возможностях по оздоровлению работников на курортах, санаториях.

8.2 Обязанности профкома

-осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9. Гарантии и компенсации

Стороны договорились:

9.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профессиональной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

9.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

9.4. Работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования (ст. 173 ТК РФ).

9.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ).

9.6. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое уведомление или профессиональное заключение (ст. 179 ТК РФ).

9.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу в той же организации, соответствующую квалификации работника. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности работников организации работник предупреждается работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

9.8. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности.

9.9. На время проведения медицинского обследования за работником сохраняется средний заработок по месту работы.

9.10. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы и средняя заработная плата. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов (ст. 187 ТК РФ).

9.11. Работники, участвующие в разрешении коллективного трудового спора не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия профкома (ст. 405 ТК РФ). Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ.

9.12. Запрещается привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Перед отпуском по беременности и родам или по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается (ст. 261 ТК РФ).

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

10.1. Работодатель обязуется не допускать ущемления трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

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

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

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

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

10.7. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы в отношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

10.8. Работодатель освобождает от работы, с сохранением среднего заработка членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а так же для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях (не более 9-ти дней в учебном году).

10.9. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 3, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только предварительного, согласия высшего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.10. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по необходимым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

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

10.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы на выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- выполнение работником должностных обязанностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК 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.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда и иных фондов учреждения.

11.4. 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.

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

11.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым споркам и суде.

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Западное управление министерства образования и науки Самарской области.

11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

11.13. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

11.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, смерти члена семьи и др. причин из средств профсоюзной организации.

11.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

12. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

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 разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 в календарный год.

12.4. Рассматривает в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его исполнением.

12.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причины, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня утверждения его на общем собрании трудового коллектива.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Директор учреждения

J.I. Бенешина

Председатель профкома

Е.Ю. Салтыкова

Принято
Управляющим советом
Учреждения
Иванова М.В. Иванова
(протокол № 1
от « 19 » 10 2018г.)

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета
Салтыкова Г.Ю. Салтыкова
(протокол № 1
от « 19 » 10 2018г.)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ № 9
«Центр образования»
г.о. Октябрьск
Белешкина И.Г. Белешкина
(протокол № 1
от « 19 » 10 2018г.)
Приказ № 11/2018



Положение
о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №9 «Центр образования» городского округа Октябрьск Самарской области

принято
на Общем собрании
работников учреждений
« 19 » 10 2018г.

г.о.Октябрьск

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Самарской области №60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с последующими изменениями), приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 28-од «Об утверждении примерных 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 29.04.2015 г. № 141-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. №268 « О проведении в 2008 году эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», постановлением Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных обра-

зовательных учреждениях», постановлением Правительства Самарской области №431 от 29.10.2008г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», постановлением Правительства Самарской области от 29.08.2011 №430 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013г. №3-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжением Правительства Самарской области от 08.02.2013г. №60-р «Об утверждении Плана мероприятий по достижению целевых значений показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», приказами министерства образования и науки Самарской области №237-од от 24.07.2014г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», №278-од от 04.09.2014г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», №50-од от 13.02.2015г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», №382/1-од от 30.09.2015г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного

возраста Самарской области», № 2-р от 12.01.2016г. «О внесении изменения в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 20.03.2009 №256-р «О создании экспертного совета по установлению 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», №100-од от 13.03.2018г. «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» (от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий 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», Распоряжением от 05.07.2017 г № 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 от 03.07.2017г. №262-ОД «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области», уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 9 «Центр образования» городского округа Октябрьск Самарской области (далее - Учреждение).

А также данное Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 №62 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 28.12.2006 №194 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области»-организация школьных перевозок учащихся государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений на территории Самарской области.

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

1.3. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения.

1.4. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда и качества образования, повышения материальной заинтересованности работников, достижения высоких показателей качества труда, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

1.5. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, доплат и надбавок, премий, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.6. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения по итогам работы за полугодие, год на основании самоанализа профессиональной деятельности каждого работника, за фактически отработанное время.

1.8. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

1.9. Размер стимулирующих выплат, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора Учреждения.

1.10. Назначение стимулирующих выплат работникам Учреждения происходит в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников.

1.11. Стимулирующий фонд расходуется на стимулирующие выплаты, надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии, материальную помощь.

1.12. Работникам, отработавшим неполный месяц, выплата премий, стимулирующих надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.

1.13. Экономия по стимулирующему фонду оплаты труда направляется на премии, доплаты, надбавки стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.14. Размер стимулирующих выплат работника определяется путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов, набранных работником. Стоимость одного балла определяется по формуле: сумма стимулирующего фонда определенной категории работников делится на максимальное количество баллов, которое могут набрать работники данной категории.

Стоимость одного балла рассчитывается главным бухгалтером Учреждения. Стоимость балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения норматива.

Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер стимулирующих выплат по результатам работы работников школы, структурных подразделений утверждается приказом директора Учреждения.

1.15. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем.

1.16. Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» устанавливаются директором Учреждения с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» и средней заработной платы работников структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13», формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности не более 4.

1.17. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения

«Центр внешкольной работы» устанавливаются директором Учреждения.

1.18. Стимулирующий фонд директора Учреждения составляет 3% от общего стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

1.19. Форма представления работниками материалов по самоанализу определена настоящим Положением.

1.20. Настоящее Положение разрабатывается Учреждением, принимается решением Общего собрания работников Учреждения, Управляющего совета Учреждения, согласовывается профсоюзным комитетом, утверждается приказом директора Учреждения.

2. Условия для назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения

2.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев: для руководителей структурного подразделения «Детский сад №9», «Детский сад №13», руководителя структурного подразделения «Центр внешкольной работы» – не менее календарного года;

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

- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурных подразделениях «Детский сад №9», «Детский сад №13», когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;

- отсутствие случаев травматизма обучающихся структурного подразделения «Центр внешкольной работы» во время учебных занятий, когда ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3. Условия отмены стимулирующих выплат, надбавок и доплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующие выплаты, надбавки, доплаты могут быть отменены.

3.2. Условиями отмены стимулирующих выплат являются:

- наличие у работника дисциплинарного взыскания (выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания);

- наличие случаев травматизма обучающихся во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на работника (выплата снимается с момента получения травмы обучающимся);

- наличие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса, во время пребывания в структурном подразделении «Детский сад №9», «Детский сад №13», когда ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на работника (выплата снимается с момента получения травмы воспитанником);

- наличие случаев травматизма обучающихся структурного подразделения «Центр внешкольной работы» во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на работника (выплата снимается с момента получения травмы обучающимся);

- наличие обоснованной жалобы (выплата снимается с момента установления Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора Учреждения);

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

- невыполнение приказов, распоряжений директора Учреждения, уполномоченных должностных лиц Учреждения.

3.3. Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13», руководителю структурного подразделения «Центр внешкольной работы» могут быть прекращены до срока, определенного приказом, при наложении дисциплинарного взыскания, при ухудшении показателей работы.

4. Установление стимулирующих выплат работникам школы

4.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников школы

4.1.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников школы устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области №201 от 11.06.2008г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с последующими изменениями).

4.1.2. Стимулирующий фонд оплаты труда работников школы распределяется в следующих пропорциях между категориями работников: стимулирующий фонд педагогических работников – не менее 60%, стимулирующий фонд административно-управленческого и обслуживающего персонала – не более 40%.

4.2. Порядок установления стимулирующих выплат, сроки представления информации о показателях деятельности работников

школы

4.2.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы устанавливаются по итогам работы за полугодие, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам - по итогам работы за полугодие в соответствии с критериями оценки деятельности.

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

4.2.3. Педагогические работники школы представляют материалы самоанализа заместителям директора по УВР в соответствии с критериями оценки деятельности в 2 раза в год (15 января, 15 июля).

4.2.4. Заместители директора по УВР проверяют достоверность информации, представленной в самоанализах, подсчитывают количество набранных работниками баллов; представляют аналитические материалы за полугодие, самоанализы педагогических работников директору Учреждения за полугодие.

4.2.5. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету 2 раза в год (20 января, 20 июля).

4.2.6. Административно-управленческий, обслуживающий персонал школы представляют самоанализы деятельности, позволяющие оценить результативность и качество их работы (эффективность труда), в конце каждого учебного полугодия (15 января, 15 июля) директору Учреждения.

4.2.7. Директор Учреждения совместно с заместителями директора по УВР, завсудующим хозяйством рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету 2 раза в год (20 января, 20 июля).

4.2.8. Управляющий совет рассматривает представленные материалы на заседании, согласовывает значения критериев стимулирующих выплат и направляет их директору Учреждения.

4.2.9. Директор Учреждения согласовывает их с председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу школы (до 25 января, до 25 июля). Стимулирующие выплаты устанавливаются для заместителей директора по УВР при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

35-44,5 баллов – до 1% стимулирующего фонда ОУ;

45 баллов и более – от 1% до 2% стимулирующего фонда ОУ.

4.2.10. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области №582 от 30.10.2013г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» работникам школы устанавливаются ежемесячные надбавки за выслугу лет по профессиональным квалификационным группам «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Руководители, специалисты и служащие»:

при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада,
при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

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

4.3. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников школы

4.3.1. Критерии оценки результативности и качества работы

(эффективности труда) педагогических работников

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания
----------------------------	----------	------------------	----------------

1. Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся;	По итогам полугодия	0,5 балла
	2. Средний балл оценки уроков учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению или имеет позитивную динамику (кроме предметов русский язык, математика, физика на ступени основного и среднего общего образования) Средний балл оценки уровня учебных достижений по предметам русский язык, математика, физика на ступени основного и среднего общего образования выше среднего по образовательному учреждению или имеет позитивную динамику	По итогам полугодия	1,5 балла
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации или их доля ниже среднего значения по муниципалитету;	По итогам учебного года	1,5 балла
	4. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации или их доля ниже среднего значения по муниципалитету;	По итогам учебного года	1,5 балла
	5. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): окружной уровень региональный уровень международный уровень	По итогам полугодия	1 балл 2 балла 3 балла
	6. Выступление работника на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (высока уровня образовательного учреждения): окружной уровень региональный уровень	По итогам полугодия	1 балл 1,5 балла
	7. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций на уроках	По итогам полугодия	0,5 балла
Итого			10 баллов

2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	1. Наличие победителей и призеров в олимпиадах по предмету, организованных на бесплатной основе: (для учителей начальных классов, русского языка, математики считать победителями учащихся, занявших 1 и 2 места, для других учителей-предметников считать победителями учащихся, занявших 1 место) - окружной - областной - российский	По итогам полугодия	1 балл 2 балла 3 балла
	2. Наличие победителей и призеров учащихся в конференциях по предмету, организованных на бесплатной основе: - окружной - областной - российский	По итогам полугодия	1 балл 2 балла 3 балла
	3. Наличие победителей (1 место) и призеров (2,3 места) учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, организованных на бесплатной основе: - школьный - окружной - областной - российский	По итогам полугодия	0,5 балла 1 балл 2 балла 3 балла
	4. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя: - школьный - окружной - областной - российский	По итогам полугодия	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла
	5. Наличие публикаций работ обучающихся, учителей и периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня): - школьный - окружной - областной, Всероссийский, Международный	По итогам полугодия	0,5 балла 1 балл 1,5 балла
	6. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляющаяся в достижениях учащихся	По итогам полугодия	1 балл
	7. Наличие учащихся, имеющих звание отличника ступней ГТО, подготовленных учителями	По итогам полугодия	1 балл
Итого			14,5 баллов

3. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	1. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года: от 25 % до 35 % от 35% до 50 % свыше 50%	По итогам полугодия	0,5 балла 1 балл 1,5 балла
	2. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года: от 10 % до 25 % от 25% до 50 % свыше 50%		По итогам полугодия
	3. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием (при уровне не менее 60 %): от 60 до 70 % от 70 до 85% свыше 85 %	По итогам полугодия	1 балл 1,5 балла 2 балла
	4. Снижение количества (отсутствия) утяжелевших, стоящих на учете и комиссиях районного уровня по делам несовершеннолетних;	По итогам полугодия	1 балл
	5. Снижение (отсутствия) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;	По итогам полугодия	0,5 балла
	6. Проведение мероприятий по профилактике и предупреждению экстремистской деятельности в школе, в том числе на выявление и последующее устранение причин и условий, способствующих осуществлению экстремистской деятельности	По итогам полугодия	1 балл
Итого			7,5 балла
4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	1. Позитивные результаты внедрения современных образовательных технологий в соответствии с ФГОС, в том числе использование ИТ- технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени (по данным в журнале медиатеки), работа в АСУ РСО (без замечаний)	По итогам полугодия	2 балла
	2. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, и др.) ежемесячно (справки из музея, библиотеки и др.)	По итогам полугодия	1 балл
	3. Размещение продуктов профессиональной деятельности (результат может суммироваться): - в сети Интернет - на школьном сайте - наличие регулярно обновляемого персонального сайта учителя	По итогам полугодия	0,5 балла 0,5 балла 0,5 балла

Итого	4,5 балла		
5. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками Г ИБДД	По итогам полугодия	0,5 балла
	2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащимися	По итогам полугодия	0,5 балла
Итого	1 балл		
Всего	37,5 баллов		

4.3.2. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) административно-управленческого и обслуживающего персонала

Категория работников	Критерии	Вид оценивания (в баллах)	Сроки оценивания
<i>Эффективность процесса обучения</i>			
I. Зам. директора по УВР	1. % успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сокращении 100 % успеваемости	1	полугодие
	2. Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования	1	полугодие
	3. Количество выпускников ступени основного общего образования, по результатам аттестации набравших баллы выше средней по образовательному округу	1-1,5	полугодие
	4. Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалью «За особые успехи в учении» (за и то же), доля данных выпускников от их общего числа выше средней по образовательному округу	1-1,5	полугодие
	5. Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале) выше средних значений по образовательному округу	1-1,5	полугодие

средних значений по области		
6. Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-балльной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по образовательному округу – 1 балл; выше средних значений по области – 1,5 балла	1-1,5	полугодие
7. Результаты выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100-балльной шкале): выше средних значений по образовательному округу – 1 балл; выше средних значений по области – 1,5 балла	1-1,5	полугодие
8. Результаты выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-балльной шкале): выше средних значений по образовательному округу – 1 балл; выше средних значений по области – 1,5 балла	1-1,5	полугодие
9. Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1 балл	1	полугодие
10. Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций (на бесплатной основе): наличие на уровне образовательного округа – 1 балл; 3 и более человек на уровне образовательного округа – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла	1-2,5	полугодие
Итого:	14,5	

Эффективность воспитательной работы

11. Число учащихся, не являющихся на учет в комиссии по делам несовершеннолетних: снижение – 1 балл	1	полугодие
12. Наличие ученического органа самоуправления, установленного Уставом учреждения – 1 балл	1	полугодие
13. Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения для каждого бала, за каждые 25% – 0,5 балла	За каждые 25% - 0,5 балла	полугодие
14. Количество учащихся (за исключением первокурсников) школ, команд, организованных ГБОУ, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (на бесплатной основе) (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне образовательного округа – 0,8 балла; 3 и более на уровне	2	полугодие

кообразовательного округа – 1 балл; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области, всероссийском или международном уровне – 2 балла		
15. Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходистой не реже 1 раза в месяц – 2 балла	2	полугодие
16. Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах (на бесплатной основе) – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах (на бесплатной основе) – 2 балла	2	полугодие
Итого:	10	

Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения

17. Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне кообразовательного округа – 2,5 балла;	2,5	полугодие
18. Наличие достижений (награды, грамоты) у педагогического коллектива (индивидуальные или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне кообразовательного округа – 1 балл; на уровне области – 1 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3	полугодие
19. Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1 балл	1	полугодие
20. Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1	полугодие
Итого:	7,5	

Эффективность обеспечения доступности качественного образования

21. Изменение доли учащихся на ступени среднего (полного) общего образования по окончании учебного года (полугодия) от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента на 1% и выше – 2 балла	1	полугодие
22. Сохранение количества учащихся по окончании учебного года (полугодия) от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 1 балл, в 9-х классах – 1 балл	2	полугодие

23. Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие - 1 балл	1	полугодие
---	---	-----------

Итого:

4

Эффективность управленческой деятельности

24. Наличие действующей программы развития (сроки действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2	полугодие
---	---	-----------

25. Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне для уровня образовательного округа – 1 балл	1	полугодие
--	---	-----------

Итого:

3

Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса

26. Наличие у образовательного учреждения программы пропаганды вирусной здоровой образ жизни – 1 балл	1	полугодие
---	---	-----------

27. % охраны учащихся горячим питанием: 80% и более – 1 балл	1,5	полугодие
--	-----	-----------

28. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с индивидуальным владением средств – 2 балла	2	полугодие
--	---	-----------

29. Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1	полугодие
--	---	-----------

Итого:

5,5

Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения

30. Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий	1	полугодие
--	---	-----------

31. Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 30 % и более – 1,5 балла	1,5	полугодие
---	-----	-----------

32. Результативность участия педагогов в конкурсах профессионализма и 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	1,5	полугодие
---	-----	-----------

33. Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов: от 80 до 90% – 1 балл; выше 90% – 2 балла	2	полугодие
--	---	-----------

34. Наличие медиатеки, в которую учащиеся получают свободный доступ – 1 балл	1	полугодие
--	---	-----------

Итого:		7	
Всего:		51,5	
2. Главный бухгалтер, бухгалтер	1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах Учреждения на конец отчетного периода	2	полугодие
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3	полугодие
	3. Наличие контроля за рациональным использованием материальных, финансовых ресурсов, сохранностью материальных ценностей	3	полугодие
	4. Своевременное предоставление бухгалтерской отчетности в соответствующие органы	4	полугодие
	5. Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет	1	полугодие
Итого:		12	
3. Заведующий хозяйством	1. Отсутствие предписаний и обжалованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с непосредственным вложением средств)	1	полугодие
	2. Обеспечение санитарно-гигиенических требований, требований охраны труда, пожарной и электробезопасности	2	полугодие
	3. Уменьшение количества списанного инвентаря по причине досрочного прихода в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1	полугодие
Итого:		4	
4. Библиотекарь	1. Обеспечение высокой читательской активности обучающихся, сохранение высокого уровня потребности учащихся информационных ресурсов медиатеки		полугодие
	2. Пропаганда чтения как формы культурного досуга (сформирование тематических выставок, проведение библиотечных уроков, читательских конференций)	1	полугодие
Итого:		3	
5. Лаборант химии	1. Сохранность лабораторного оборудования		полугодие

	2. Качественное ведение документации (книги учёта, журналы и т.д.)	1	
	3. Работа с администрацией учреждения	1	
Итого:		3	
6. Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик) рабочий по КОЗ, сторож	1. Образцовое содержание помещений школы, территории, пришкольного участка в надлежащем санитарном состоянии	1	полугодие
	2. Оперативное устранение аварийных ситуаций в школе	1	полугодие
	3. Отсутствие порчи (истерия), сохранность личного имущества во время дежурства	1	полугодие
	4. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1	полугодие
	5. Качество генеральной уборки помещений?	1	полугодие
	6. Обеспечение сохранности вещей, оставших на хранение	1	полугодие
	7. Содержание в чистоте и порядке помещений гардероба	1	полугодие
	8. Интенсивность и высокие результаты в работе (соблюдение правил и норм охраны труда и пожарной безопасности (отсутствие нарушений и замечаний). Отсутствие травматизма)	1	полугодие
	9. Высокий уровень исполнения своей должности (соблюдение Правил внутренней трудовой дисциплины, линии взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь)	1	полугодие
	10. Интенсивность и высокие результаты в работе (высокое качество содержания территорий. Содержание территории ОУ в соответствии с СанПиН на основании результатов внутреннего контроля)	1	полугодие
	11. Сложность и напряженность работы (уборка большого количества снега, листьев)	1	полугодие
Итого:		11	
7. Секретарь	1. Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до работников Учреждения	2	полугодие
	2. Качественное ведение делопроизводства, внесение данных в АСУ РСО, КИМО и др. электронные базы	2	полугодие
	3. Своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охватывающих различными видами контроля	1	полугодие
Итого:		5	
8. Специалист по	1. Своевременное уточнение и коррекция плана закупок и сметы	1	полугодие

закупкам	1. Исключенная возникшей необходимостью в закупке (корректирование плана по обоснованной потребности в закупке в течение 10 рабочих дней)		
	2. Обеспечение эффективности процесса закупок (объем осуществленных закупок конкурентными способами (расчет от начальной максимальной цены контракта)	1	полугодие
	3. Контроль процесса осуществления закупок (исполнение плана закупок)	1	полугодие
	4. Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководителей (отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации)	1	полугодие
	5. Дисциплина. Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности	1	полугодие
Итого:		5	
Всего:		94,5	

4.4. Основания для установления стимулирующих доплат работникам школы

- 4.4.1. Работникам школы могут быть установлены стимулирующие доплаты:
- редактору школьной газеты «Школа и мы» за высокое качество выпускаемых газет – от 100 до 1500 руб;
 - за высокое качество организации и проведения общешкольных мероприятий – от 100 до 3000 руб;
 - за результативное участие в окружных, областных, российских конкурсных мероприятиях – от 100 до 5000 руб;
 - за высокое качество руководства научным обществом учащихся, методическими объединениями учителей – от 100 до 3000 руб;
 - за высокое качество участия в работе жюри школьных конкурсов – от 100 до 1000 руб;
 - за результативное участие в работе творческих групп – от 100 до 1000 руб;
 - за высокое качество участия в организационно-методической работе –

от 100 до 1000 руб;

за высокое качество публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта, опыта работы Учреждения в методических изданиях, СМИ разного уровня – от 100 до 3000 руб;

за высокое качество участия в работе жюри городской, окружной предметной олимпиады, научно-практической конференции, окружных конкурсов – от 100 до 1500 руб;

за образцовое содержание учебного кабинета, организацию работы кабинета для повышения учебной мотивации обучающихся – от 100 до 2000 руб;

за высокое качество оформительской работы – от 100 до 1000 руб;

за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – от 100 до 3000 руб;

за высокое качество организации информационной среды Учреждения – от 100 до 3000 руб;

за техническое обеспечение вебинаров, конференций в режиме Оп-лайн и т.д., качественное техническое обслуживание компьютерной техники – от 100 до 5000 руб;

за высокое качество проведения внеклассных мероприятий с обучающимися – от 100 до 3000 руб;

за организацию внеурочной занятости обучающихся, экскурсионной деятельности – от 100 до 5000 руб.;

за своевременное и качественное представление статистической отчетности в систему мониторинга образования Самарской области – от 100 до 3000 руб;

за высокое качество материалов, представляемых на сайте Учреждения – от 100 до 10000 руб;

за высокое качество работы по подготовке к ГИА, ЕГЭ, своевременную и качественно сдачу отчетности в вышестоящие органы – от 100 до 3000 руб;

учителям начальных классов за плодотворную работу по внедрению в образовательный процесс ФГОС НОО – от 100 до 5000 руб;

учителям-предметникам за качественную работу по внедрению в образовательный процесс ФГОС ООО – от 100 до 5000 руб;

за своевременную и качественную сдачу отчетности, аналитической информации работниками – от 100 до 2000 руб;

за высокое качество выполнения обязанностей ответственного за организацию школьных перевозок при подвозе детей – от 100 до 10000 руб;

за обеспечение охвата обучающихся (не менее 30%) в школьных конкурсах - от 100 до 3000 руб.;

за качественную организацию дополнительного образования обучающихся: кружков, спортивных секций, творческих объединений, клубов и т.д. – от 100 до 3000 руб;

за качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работы, систематическое выполнение срочных и неотложных работ и др.) – от 100 до 5000 руб;

за высокое качество организации работы на пришкольном участке - от 100 до 3000 руб;

за высокое качество работы по сохранению библиотечного фонда – от 100 до 3000 руб;

за высокое качество организации индивидуального обучения с использованием дистанционных технологий – от 100 до 1000 руб;

за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС, уполномоченного по охране труда – от 100 до 1500 руб;

за высокое качество организации работы пришкольного оздоровительного лагеря - от 100 до 5000 руб;

за качественное выполнение обязанностей администратора АСУ РСО, качественное и своевременное заполнение информации в АСУ РСО – от 100 до 5000 руб.

за высокое качество выполнения обязанностей ответственного за организацию безопасности дорожного движения при подвозе детей-до 2000 руб.

за высокое качество выполнения работы по организации школьных перевозок – до 4000 руб. (не менее 25% от оклада).

5. Установление стимулирующих выплат работникам структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13»

5.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13»

5.1.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Самарской области №107 от 21.03.2013г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

5.1.2. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденными приказом министерства образования и науки Самарской области от 13.02.2015г. №50-од «О внесении изменений в приказ министерства образования науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных

образовательных учреждений Самарской области».

5.1.3. Стимулирующие выплаты за эффективность (качество) работы руководителей структурных подразделения «Детский сад №9», «Детский сад №13» устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении следующих значений эффективности (качества) работы:

- 19-23,5 баллов – до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад №9», «Детский сад №13»;

- 24 балла и более – 2,5% до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад №9», «Детский сад №13».

5.1.4. Общая сумма выплаченных в течение года руководителям структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13».

5.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» распределяется следующим образом:

24% - на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

13% - на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

25% - на выплаты воспитателям, медицинскому работнику, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13»;

25% - на выплаты работникам структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

13% - на ежемесячные надбавки за выслугу лет (устанавливаются работникам по профессиональным квалификационным группам «Педагогические работники», «Средний медицинский персонал»:

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

при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

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

5.1.6. Расчет стоимости одного балла осуществляется следующим образом:

24 % стимулирующего фонда делится на общее количество баллов воспитателей и иных педагогических работников; 13 % стимулирующего фонда делится на общее количество баллов воспитателей, помощников воспитателей и иных педагогических работников; 25 % стимулирующего фонда делится на общее количество баллов воспитателей, медицинского работника, помощника

воспитателей; 25 % стимулирующего фонда делится на общее количество баллов работников структурных подразделений.

5.2. Порядок установления стимулирующих выплат, сроки представления информации о показателях деятельности работников структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13»

5.2.1. Руководители структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» представляют лист оценки эффективности (качества) работы, оформленный в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. № 262-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», приказа не позднее 25 декабря года, предшествующему установлению надбавки, директору Учреждения.

5.2.2. В срок до 15 января текущего года проводится анализ представленных материалов, определяется общее количество набранных баллов в листе оценивания, затем лист оценивания направляется для согласования в Управляющий совет Учреждения.

5.2.3. Педагогические работники, медицинский работник, административно-управленческий и обслуживающий персонал представляют самоанализы эффективности (качества) труда в соответствии с критериями в последний день учебно-го полугодия (январь, июль). Старший воспитатель, медицинский работник представляют руководителям структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» аналитические материалы за отчетный период в последний день полугодия.

5.2.4. Руководители структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13», старший воспитатель проверяет достоверность информации, представленной в самоанализах, подсчитывает количество набранных работниками баллов, представляют аналитические материалы, самоанализы работников директору Учреждения в первую неделю каждого полугодия.

5.2.5. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету во вторую неделю каждого полугодия (январь, июль).

5.2.6. Управляющий совет рассматривает представленные материалы на заседании (вторая неделя полугодия), согласовывает значения критериев стимулирующих выплат и направляет их директору Учреждения.

5.2.7. Директор Учреждения согласовывает их с председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13».

5.2.8. Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» устанавливаются на текущий календарный год, либо на определенный срок (месяц, полугодие) с указанием

даты начала и периода действия надбавки.

5.2.9. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13», медицинскому работнику, административно – управленческому, обслуживающему персоналу (кроме руководителей структурных подразделений), иным работникам устанавливаются один раз в полугодие, календарный год в соответствии с критериями оценки деятельности.

5.2.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утверждаемым министерством образования и науки Самарской области. Руководителю структурным подразделением предусмотрены следующие выплаты:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- премии за интенсивность и напряжённость работы;
- иные поощрительные выплаты, которые могут быть установлены за:
 - результативное участие структурного подразделения, воспитанников в городских, окружных, областных, российских мероприятиях – до 5000 руб.;
 - высокое качество физкультурно-оздоровительной работы – до 3000 руб.;
 - высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности воспитанников, сотрудников структурного подразделения – до 4000 руб.;
 - распространение педагогического опыта работы структурного подразделения на методических объединениях разного уровня – до 3000 руб.;
 - позитивная динамика в результатах коррекционно - развивающей работы проявляемая в достижениях воспитанников – до 3000 руб.;
 - качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работы, систематическое выполнение срочных и неотложных работ и др.) до 10000 руб.;
 - качественное выполнение обязанностей администратора АСУ РСО ДО, качественное и своевременное заполнение информации в АСУ РСО ДО – до 5000 руб.

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

5.2.12. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников структурного подразделения на текущий финансовый год.

5.3. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурных подразделений

«Детский сад №9», «Детский сад №13»

5.3.1. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) руководителей структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13»

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	2	3
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
1.1.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных самим детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
1.2.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по вопросам реализации и/или методического сопровождения образовательных программ в системе дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
1.3.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 2 балла	2
Итого:		8
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
2.1.	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп, консультативных центров и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной основе для родителей, в том числе детей, не посещающих образовательное учреждение: 1 балл за каждую организационную форму, но не более 3 баллов.	3

2.2.	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых) – 3 балла	3
Итого:		6
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней экспертизы, экспертного заключения) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения – 2 балла	2
3.2.	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балл	1
3.3.	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования – 1 балл	1
3.4.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
3.5.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.6.	Участие руководителя общеобразовательного	2

	учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	
3.7	Участие педагогов общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.8	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций (неправомерного привлечения родительских средств, организации дополнительных платных услуг, выполнения порядка комплектования групп и т.д.) – 1 балл	1
3.9	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлечённых, работающих с детьми дошкольного возраста – 1 балл	1
Итого:		14
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
4.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение до 1% -0,5 балла, снижение свыше 1- 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста ниже среднего показателя по муниципальному образованию до 3% – 1,5 балла, более чем на 3% -2	2

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

	Итого:	6
	ВСЕГО:	39

5.3.2. Критерии оценки эффективности (качества) работы воспитателей и иных педагогических работников, медицинских и других работников структурных подразделений ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования», реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования

1 часть Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – 24%			
Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Воспитатель			
Обеспечение качества дошкольного образования	Результаты выполнения требований Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования к организации образовательной деятельности, в соответствии с индивидуальными ритмами ребенка.	По итогам полугодия	2 балла
	Наличие плана работы по самообразованию, ежемесячное его пополнение	По итогам полугодия	2 балла
	Доля воспитателей, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемые в структурном подразделении: за каждые 25% - 0,5 балла	По итогам полугодия	2 балла
	Результаты участия воспитателей в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) - муниципального уровня - окружного уровня - регионального уровня - всероссийский уровень	По итогам полугодия	0,5 балла 0,7 балла 0,9 балла 1,2 балла
	Наличие позитивных материалов в СМИ, периодических изданиях, сборниках различного уровня, электронных СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования.	По итогам полугодия	1 балл
	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта на конференциях, форумах, семинарах и т.д. - уровень СП - окружной уровень	По итогам полугодия	0,5 балла

	- региональный уровень - всероссийский уровень		0,7 балла 0,9 балла 1,2 балла
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства - уровень СП - окружной уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	По итогам полугодия	0,5 балла 0,7 балла 0,9 балла 1,2 балла
	Осуществление обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	По итогам полугодия	2 балла
	Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплексов методических материалов в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование	По итогам полугодия	2 балла
	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	По итогам полугодия	1 балла
	Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)	По итогам полугодия	2 балла
Итого:			17,6

Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, логопед, психолог

Обеспечение качества дошкольного образования	Результаты выполнения требований Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования к организации образовательной деятельности, в соответствии с направлениями развития ребенка.	По итогам полугодия	2 балла
	Наличие плана работы по самообразованию, ежемесячные его пополнения	По итогам полугодия	2 балла
	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным образовательным программам дошкольного образования, реализуемые в структурном подразделении: за каждые 25% - 0,5 балла	По итогам полугодия	2 балла
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) - муниципального уровня - окружного уровня - регионального уровня - всероссийский уровень	По итогам полугодия	0,5 балла 0,7 балла 0,9 балла

			1,2 балла
	Наличие позитивных материалов в СМИ, периодических изданиях, сборниках различного уровня, электронную СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования.	По итогам полугодия	1 балл
	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта на конференциях, форумах, семинарах и т.д. - уровень СП - окружной уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	По итогам полугодия	0,5 балла 0,7 балла 0,9 балла 1,2 балла
	Результаты участия работников в конкурсах профессионального мастерства - уровень СП - окружной уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	По итогам полугодия	0,5 балла 0,7 балла 0,9 балла 1,2 балла
	Осуществление обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	По итогам полугодия	2 балла
	Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплексов методических материалов в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование	По итогам полугодия	1 балла
	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне образовательного округа – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	По итогам полугодия	2 балла
	Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)	По итогам полугодия	2 балла
Итого:			17,6
Старший воспитатель			
Обеспечение качества дошкольного образования	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций,	Календарный год	

<p>организованных самим детским садом: - на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; - на областном уровне – 2 балла; - на российском или международном уровнях – 3 балла</p>		1 балл
<p>Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по вопросам реализации и/или методического сопровождения образовательных программ в системе дошкольного образования: - на уровне «образовательного округа» – 1 балл; - на областном уровне – 2 балла; - на российском и/или международном уровнях – 3 балла</p>	Календарный год	2 балла
<p>Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования</p>	По итогам полугодия	1 балл
<p>Наличие у педагогов планов работы по дошкольному образованию, ежемесячные их обновление.</p>	По итогам полугодия	1 балл
<p>Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным образовательным программам дошкольного образования, реализуемым в структурном подразделении за каждые 25% - 0,5 балла</p>	По итогам полугодия	2 балла
<p>Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов.</p>	По итогам полугодия	1 балл (за каждого педагога, но не более 3)
<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) - муниципального уровня - окружного уровня - регионального уровня - всероссийский уровень</p>	По итогам полугодия	0,5 балла 0,7 балла 0,9 балла 1,2 балла
<p>Наличие позитивных материалов в СМИ, периодических изданиях, сборниках различного уровня, электронных СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования.</p>	По итогам полугодия	1 балл

	<p>Распространение в профессиональном сообществе педагогического образования конференциях, форумах, семинарах и т.д.</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровень СП - окружной уровень - региональный уровень - всероссийский уровень 	По итогам полугодия	<p>0,5 балла</p> <p>0,7 балла</p> <p>0,9 балла</p> <p>1,2 балла</p>
	<p>Результаты участия работников в конкурсах профессионального мастерства</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровень СП - окружной уровень - региональный уровень - всероссийский уровень 	По итогам полугодия	<p>0,5 балла</p> <p>0,7 балла</p> <p>0,9 балла</p> <p>1,2 балла</p>
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	По итогам полугодия	1 балл
	<p>Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплектов методических материалов в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование</p>	По итогам полугодия	1 балла
	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	По итогам полугодия	1 балла
	Уровень соответствия предметно – пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)	По итогам полугодия	1 балл
	Создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни детей дошкольного возраста (физкультурные уголки, нетрадиционные физкультурное оборудование).	По итогам полугодия	1 балл
	<p>Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (логопедических, психолого-педагогических)</p>	По итогам полугодия	1 балл

Итого:			19,6 балла
<p>2 часть 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 – 13%</p> <p>Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, логопед, психолог</p>			
Обеспечение качества дошкольного образования	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников.	По итогам полугодия	2 балла
	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования	По итогам полугодия	2 балла
Итого:			4 балла
Старший воспитатель			
Обеспечение качества дошкольного образования	Целенаправленная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников.	По итогам полугодия	3 балла
	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования	По итогам полугодия	2 балла
Итого:			5 баллов
Помощник воспитателя			
Обеспечение качества дошкольного образования	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования	По итогам полугодия	1 балла
Итого:			1 балла
<p>3 часть Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения – 25%</p> <p>Воспитатель</p>			

Обеспечение качества дошкольного образования	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОО (в среднем по группе или по ДОО) - группа раннего возраста (при нормативе 20 человек) - дошкольные группы (при нормативе 25 человек).	По итогам полугодия	1 балл
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: группа раннего возраста (не более 1 дня, пропущенных по болезни) дошкольные группы (не более 0,8 дня, пропущенных по болезни)	По итогам полугодия	2 балла
Итого:			3 балла

Старшая медицинская сестра

Обеспечение качества дошкольного образования	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОО (в среднем по группе или по ДОО) - группа раннего возраста (при нормативе 20 человек) - дошкольные группы (при нормативе 25 человек).	По итогам полугодия	2 балла
Итого:			2 балла

Помощник воспитателя

Обеспечение качества дошкольного образования	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОО (в среднем по группе или по ДОО) - группа раннего возраста (при нормативе 20 человек) - дошкольные группы (при нормативе 25 человек).	По итогам полугодия	1 балл
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: группа раннего возраста (не более 1 дня, пропущенных по болезни) дошкольные группы (не более 0,8 дня, пропущенных по болезни).	По итогам полугодия	2 балла
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Обеспечение сохранности имущества, хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования.	По итогам полугодия	1 балл
	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения.	По итогам полугодия	1 балл
Обеспечение качества дошкольного образования	Участие работника в общих мероприятиях СМТ (участие и качественная подготовка к праздникам, конкурсам, олимпиадам, мероприятиям).		2 балла
Итого:			7 балла

4 часть. Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – 25%

Старшая медицинская сестра			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: группа раннего возраста (не более 1 дня, пропущенных по болезни) дошкольные группы (не более 0,8 дня, пропущенных по болезни)	По итогам полугодия	2 балла
	Отсутствие предписаний и обременяющих жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с индивидуальным лечением средств).	По итогам полугодия	2 балла
	Отсутствие обременяющих замечаний и жалоб в организации и качестве питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	По итогам полугодия	2 балла
	Ведение санитарно-гигиенической пропаганды среди педагогов и родителей воспитанников	По итогам полугодия	2 балла
Итого:			8 баллов
Заведующий хозяйством			
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	По итогам полугодия	2 балла
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	По итогам полугодия	1 балла
	Высокий уровень профилактических работ, либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работ, оперативность устранения недостатков	По итогам полугодия	2 балла
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, оборудования	По итогам полугодия	2 балла
	Качественная и своевременная подготовка маневра к работе в осенне-зимних условиях	По итогам полугодия	1 балл
	Результативность работы по соблюдению правил пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях Учреждения.	По итогам полугодия	2 балла
Итого:			10 баллов
Работники бухгалтерии			
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	По итогам полугодия	3 балла
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	По итогам полугодия	2 балла

	Эффективное использование компьютерных программ для ведения на высоком уровне бухгалтерского учета.	По итогам полугодия	2,5 балла
	Ведение архивной документации	По итогам полугодия	2,5 балла
Итого:			10 баллов

Демипроизводитель

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов.	Своевременное и качественное обновление данных в АСУ РСО и другие электронные базы	По итогам полугодия	5 баллов
	Своевременность и оперативность исполнения служебных материалов (запросов, писем и т.д.)	По итогам полугодия	2,5 балла
Итого:			7,5 баллов

Работники пищеблока (повар, кухонный рабочий)

Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к организации и качеству питания, а тем числе и соблюдению норм физиологического питания.	По итогам полугодия	3 балла
	Обеспечение сохранности имущества, хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	По итогам полугодия	2 балла
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, электробезопасности в помещении.	По итогам полугодия	2,5 балла
	Эффективность использования и сохранность материальных ценностей и энергоресурсов учреждения	По итогам полугодия	2,5 балла
Итого:			10 баллов

Уборщик служебных помещений

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Обеспечение сохранности имущества, хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	По итогам полугодия	3 балла
	Эффективность выполнения работ и сохранность	По итогам полугодия	3 балла

организация охраны жизни и здоровья	материально-технических и людских ресурсов учреждения	по итогам	
	Участие работника в общих мероприятиях СП (участие и качественная подготовка к драматикам, конкурсам, открытым мероприятиям).	По итогам полугодия	3 балла

Итого: **9 баллов**

Кладовщик

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	По итогам полугодия	3 балла

Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	По итогам полугодия	3 балла

	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, электробезопасности в помещении.	По итогам полугодия	3 балла
--	---	---------------------	---------

Итого: **9 баллов**

Машинист по стирке белья и ремонту спец. одежды, кастелянша

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Обеспечение сохранности имущества, хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	По итогам полугодия	3 балла

Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, электробезопасности в помещении	По итогам полугодия	3 балла

	За сложность, напряженность, интенсивность труда, с учетом положительной динамики обслуживания детей в учреждении	По итогам полугодия	3 балла
--	---	---------------------	---------

Итого: **9 баллов**

Рабочий по комплексному обслуживанию здания

Эффективная организация использования	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	По итогам полугодия	3 балла
---------------------------------------	---	---------------------	---------

материально-технических и финансовых ресурсов	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, электробезопасности в помещении.	По итогам полугодия	3 балла
	Изготовление атрибутов, пособий к мероприятиям в учреждении	По итогам полугодия	3 балла
Итого:			9 баллов
Дворник			
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Активное участие в благоустройстве и озеленении территории учреждения.	По итогам полугодия	3 балла
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, электробезопасности в помещении.	По итогам полугодия	3 балла
	Выполнение работ по благоустройству территории	По итогам полугодия	3 балла
Итого:			9 баллов
Сторож			
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по осматриваемости здания, имущества, сооружений.	По итогам полугодия	5 баллов
	Результативность работы по соблюдению правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, электробезопасности в помещении.	По итогам полугодия	2,5 балла
Итого:			7,5 баллов

5.4 Основания для установления стимулирующих доплат работникам структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13»

5.4.1. Работникам структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» могут быть установлены стимулирующие доплаты:

- за интенсивность и напряженность работы – от 100 до 5000 руб;
- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности по соглашению сторон трудового договора – от 300 до 10000 рублей;
- за высокое качество организации и проведения внутрисадовых мероприятий - от 100 до 5000 руб;
- за результативное участие в окружных, областных, российских

конкурсных мероприятиях – от 100 до 5000 руб;

- за высокое качество участия в работе жюри внутрисадовых конкурсов – от 100 до 5000 руб;
- за результативное участие в работе творческих групп – от 100 до 5000 руб;
- за высокое качество участия в организационно-методической работе – от 100 до 1000 руб;
- за высокое качество публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта, опыта работы Учреждения в методических изданиях, СМИ разного уровня – от 100 до 3000 руб;
- за высокое качество оформительской работы – от 100 до 1000 руб;
- за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – от 100 до 3000 руб;
- за высокое качество материалов, представляемых на сайте Учреждения – от 100 до 10000 руб;
- воспитателям за плодотворную работу по внедрению в образовательный процесс ФГОС ДО – от 100 до 5000 руб;
- за качественную организацию дополнительного образования воспитанников: кружков, спортивных секций, творческих объединений и т.д. – от 100 до 3000 руб;
- за качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работы, систематическое выполнение срочных и непростых работ и др.) – от 100 до 10000 руб;
- за высокое качество организации работы на участке СП – от 100 до 3000 руб;
- за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС, уполномоченного по охране труда – от 100 до 1500 руб;
- качественное выполнение обязанностей администратора АСУ РСО ДО, качественное и своевременное заполнение информации в АСУ РСО ДО – от 100 до 5000 руб.

6. Установление стимулирующих выплат работникам структурного подразделения «Центр внешкольной работы»

6.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Центр внешкольной работы»

6.1.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Центр внешкольной работы» устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области №431 от 29.10.2008г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финан-

сирования на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями), Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию дополнительных общеобразовательных программ в муниципальных учреждениях дополнительного образования детей, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области, перешедших на оплату труда, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, постановления Правительства Самарской области №107 от 21.03.2013г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановления Правительства Самарской области №582 от 30.10.2013г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», приказа министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2015 г. № 141-од.

6.1.2. Выплата надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливается руководителю структурного подразделения «Центр внешкольной работы» на период до одного года (в первый год работы) в размере 3% от стимулирующего фонда структурного подразделения.

6.1.3. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения «Центр внешкольной работы» устанавливаются приказом министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2015 г. № 141-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки».

6.1.4. Общая сумма выплаченных в течение года руководителю структурного подразделения «Центр внешкольной работы» стимулирующих выплат не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

6.1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения «Центр внешкольной работы» за фактически отработанное время.

6.1.6. Назначение стимулирующих выплат работникам структурного подразделения «Центр внешкольной работы» происходит в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников.

6.1.7. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

6.1.8. Размер стимулирующих выплат, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора Учреждения.

6.1.9. Стоимость одного балла рассчитывается путем деления размера стимулирующего фонда структурного подразделения «Центр внешкольной работы» на максимальное количество баллов, которые могут набрать все работники

структурного подразделения, имеющие право на стимулирующие выплаты.

6.2. Порядок установления стимулирующих выплат, срок представления информации о показателях деятельности работников структурного подразделения «Центр внешкольной работы»

6.2.1. Руководитель структурного подразделения «Центр внешкольной работы» представляет лист оценивания эффективности (качества) работы, оформленный в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2015 г. № 141-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждения, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» не позднее 25 декабря года, предшествующему установлению надбавки, директору Учреждения.

6.2.2. Стимулирующие выплаты за эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения «Центр внешкольной работы» устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении следующих значений эффективности (качества) работы:

-20-24,5 балла – до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Центр внешкольной работы»;

- 25 и более баллов – до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Центр внешкольной работы».

6.2.3. В срок до 15 января текущего года проводится анализ представленных материалов, определяется общее количество набранных баллов в листе оценивания, затем лист оценивания направляется для согласования в Управляющий совет Учреждения.

6.2.4. Педагогические работники, административно-управленческий и обслуживающий персонал представляют руководителю структурного подразделения самоанализы эффективности (качества) труда в соответствии с критериями в последний день учебного полугодия (январь, июль). Заместитель руководителя структурного подразделения «Центр внешкольной работы» представляет аналитические материалы за отчетный период руководителю структурного подразделения в последний день полугодия.

6.2.5. Руководитель структурного подразделения «Центр внешкольной работы», заместитель руководителя проверяют достоверность информации, представленной в самоанализах, подсчитывают количество набранных работниками баллов, представляют аналитические материалы, самоанализы работников директору Учреждения в первую неделю каждого полугодия.

6.2.6. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету во вторую неделю каждого полугодия (январь, июль).

6.2.7. Управляющий совет рассматривает представленные материалы на заседании (вторая неделя полугодия), согласовывает значения критериев

стимулирующих выплат и направляет их директору Учреждения.

6.2.8. Директор Учреждения согласовывает их с председателем профсоюзно-го комитета первичной профсоюзной организации и издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам; административно-управленческому и обслуживающему персоналу структурного подразделения «Центр внешкольной работы» (до 25 января, 25 июля).

6.2.9. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения «Центр внешкольной работы» устанавливаются на текущий календарный год, либо на определенный срок (месяц, полугодие) с указанием даты начала и периода действия надбавки.

6.2.10. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу (кроме руководителя структурного подразделения), иным работникам структурного подразделения «Центр внешкольной работы» устанавливаются один раз в полугодие в соответствии с критериями оценки деятельности.

6.2.11. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области №582 от 30.10.2013г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» работникам структурного подразделения «Центр внешкольной работы» устанавливаются ежемесячные надбавки за выслугу лет по профессиональным квалификационным группам «Педагогические работники», «Руководители, специалисты и служащие»:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада,
- при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

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

6.3. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) для определения надбавок и доплат работникам: СП «ЦВР» ГБОУ СОШ №9 г.о. Октябрьск

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ			
Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)

ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1. Позитивные результаты организации – воспитательной деятельности педагога дополнительного образования	1.1. Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах (конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.) различных уровней: <ul style="list-style-type: none"> • муниципального уровня; • окружной уровень; • областной уровень; • всероссийский уровень. 	По итогам полугодия	1 2 3 4
	1.2. Организация и участие работников и обучающихся объединения в культурно-массовых мероприятиях, концертах, социальных-значимых проектах: <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень; • окружной уровень; • региональный уровень. 	По итогам полугодия	1 2 3
	1.3. Сохранность и стабильность контингента в детском объединении (учебной группе) в течение учебного года: <ul style="list-style-type: none"> • от 95% до 100%. 	По итогам полугодия	2
2. Участие педагога в методической работе	2.1. Наличие авторской программы и учебно – методического комплекта обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы	По итогам полугодия	3
	2.2. Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в профессиональном сообществе на различных уровнях: <ul style="list-style-type: none"> • статья или заметка на сайте; • краткая заметка, информация в газете; • статья в журнале, сборнике. 	По итогам полугодия	1 2 3
	2.3. Проведение мастер-классов, презентаций, выступлений на конференциях, форумах, семинарах, участие в работе экспертных комиссий: <ul style="list-style-type: none"> • муниципального уровня; • окружной уровень; • областной уровень. 	По итогам полугодия	1 2 3
	2.4. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастера из различных уровней: <ul style="list-style-type: none"> • окружной; • областной; • всероссийский. 	По итогам полугодия	1 2 3
3. Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс	3.1. Использование в воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, социальные партнеры, библиотеки, архивы, наличие планов совместной работы с различными учреждениями).	По итогам полугодия	1
4. Эффективная организация охраны жизни	4.1. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу	По итогам полугодия	1

и здоровья	конфликтных ситуаций	По итогам полугодия	1
	4.2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости обучающихся		
ИТОГО 24 балла			
МЕТОДИСТ			
1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса	1.1. Доля реализуемых авторских образовательных программ, обеспеченных УМК: <ul style="list-style-type: none"> • от 30% до 50%; • 50% и выше. 	По итогам полугодия	1 2
	1.2. Наличие победителей, призеров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.: <ul style="list-style-type: none"> • 3 и более на уровне «образовательного округа»; • наличие на уровне области; • 3 и более на уровне области; • наличие на всероссийском или международном уровне. 	По итогам полугодия	1 2 3 4
	1.3. Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) структурного подразделения в течение учебного года: <ul style="list-style-type: none"> • 90% и выше. 	По итогам полугодия	2
	1.4. Охват учащихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях: <ul style="list-style-type: none"> • от 15% до 25%; • от 25% до 35%; • 35% и выше. 	По итогам полугодия	1 2 3
2. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	2.1. Распространение педагогического опыта структурного подразделения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, мастер-классов: <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном, окружном уровне; • на областном уровне. 	По итогам полугодия	1 2
	2.2. Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в профессиональном сообществе на различных уровнях: <ul style="list-style-type: none"> • статья или заметка на сайте; • краткая заметка, информация в газете; • статья в журнале, сборнике. 	По итогам полугодия	1 2 3
	2.3. Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных педагогических технологий	По итогам полугодия	4

3. Позитивные результаты по итогам оказания методической помощи	3.1. Наличие инновационных программ и проектов, направленных на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства, развитие творческих способностей обучающихся, социальное партнерство, патристического воспитания.	Календарный год	2
	3.2. Участие методиста в составе творческо-проблемных и рабочих групп.	По итогам полугодия	2
			ИТОГО 24 балла

ПЕДАГОГ - ОРГАНИЗАТОР

1. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности	1.1. Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах (конкурсах, фестивалях, олимпиадах и т.д.) различных уровней: <ul style="list-style-type: none"> • муниципальной уровень • окружной уровень • областной уровень • всероссийский уровень 	По итогам полугодия	1
	1.2. Организация работы детского актива по направлению		По итогам года
2. Участие педагога-организатора в методической работе	2.1. Качественное проведение мероприятий (написание сценариев) <ul style="list-style-type: none"> • на уровне структурного подразделения • окружной, городской уровень 	По итогам полугодия	2
	2.2. Участие в инновационной проектной деятельности на различных уровнях: <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 		3
	2.3. Распространение педагогического опыта структурного подразделения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций: <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном, окружном уровне • на областном уровне 	По итогам полугодия	1
	2.4. Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства различных уровней: <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • областной уровень 		2
3. Стимулирование профессиональной компетентности	3.1. Профессиональная активность (участие педагога-организатора и участие творческо-проблемных и рабочих групп):	По итогам полугодия	3

	<ul style="list-style-type: none"> • учреждений, муниципального уровня • окружной уровень • региональный уровень 		1 2 3
4. Эффективность и результативность профессиональной деятельности	4.1. Педагогическое сотрудничество с социальными партнерами (наличие договоров и плана совместной деятельности).	По итогам полугодия	2
5. Эффективная организация охраны жизни и здоровья	5.1. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.	По итогам полугодия	1
	5.2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости обучающихся.	По итогам полугодия	1
ИТОГО 24 балла			

АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

РУКОВОДИТЕЛЬ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса	1.1. Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период:	По итогам года	
	массовые разряды (не менее 10 уч-ся) – 1 балл;		1
	1 разряд: наличие – 1 балл, 5 и более уч-ся – 2 балла; КМС: наличие – 2 балла, 3 и более уч-ся – 3 балла; МС: наличие – 3 балла, 2 и более – 4 балла; МСМК, ЗМС: наличие – 5 баллов		1 2 2 3 3 4 5
	1.2. Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания образцовый коллектив, групп спортивного совершенствования и групп высшего спортивного мастерства:	По итогам года	
	1-2 объединения (группы) – 1 балл, 3 и более объединений (групп) – 2 балла		1 2
	1.3. Наличие победителей, призеров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. в сфере дополнительного	По итогам года	

	<p>образования:</p> <p>3 и более на уровне образовательного округа – 1 балл;</p> <p>3 и более на уровне области – 2 балла;</p> <p>наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла</p>		<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
	<p>1.4. Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения в течение учебного года:</p> <p>от 80% до 90% – 1 балл,</p> <p>90% и выше – 2 балла</p>	По итогам года	<p>1</p> <p>2</p>
	<p>1.5. Доля детей старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения:</p> <p>от 15% до 25% – 1 балл,</p> <p>от 25% до 35% – 2 балла,</p> <p>35% и выше – 3 балла</p>	По итогам года	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
	<p>1.6. Наличие в учреждении детских (молодежных) объединений или организаций (при наличии локального акта) следующих направлений (баллы могут суммироваться):</p> <p>военно-патриотическое – 1 балл;</p> <p>научно-техническое – 1 балл;</p> <p>туристско-краеведческое – 0,5 балла;</p> <p>художественно-эстетическое – 0,5 балла;</p> <p>экологическое – 0,5 балла;</p> <p>физкультурно-спортивное – 0,5 балла.</p>	По итогам года	<p>1</p> <p>1</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p>
<p>2. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</p>	<p>2.1. Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения в части организации образовательного процесса и сфере дополнительного образования через проведение семинаров, конференций, организованных силами образовательным учреждением:</p> <p>на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл;</p> <p>на областном уровне – 2 балла;</p>	По итогам года	<p>1</p> <p>2</p>

	на российском или международном уровнях – 3 балла		3
	2.2. Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий в сфере дополнительного образования:	По итогам года	
	на уровне «образовательного округа» балл:		1
	на уровне области – 2 балла:		2
	на российском или международном уровнях – 3 балла		3
	2.3. Осуществление на сайте образовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса в сфере дополнительного образования – 2 балла	По итогам года	2
3. Эффективность управленческой деятельности	3.1. Наличие действующей программы развития образовательного процесса в сфере дополнительного образования (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органами самоуправления образовательного учреждения – 1 балл	По итогам года	1
	3.2. Наличие в органах самоуправления учреждении представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего дополнительные общобразовательные программы – 1 балл	По итогам года	1
	3.3. Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования:	По итогам года	
	на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла		1 2
3.4. Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, спортивной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования (при наличии подтверждающих документов):	По итогам года		
на уровне «образовательного округа» – 1 балл,			1

	на региональном уровне и выше – 2 балла	2	
	<p>3.5. Участие руководителя образовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих дополнительные общеобразовательные программы) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса и сферы дополнительного образования.</p> <p>на уровне «образовательного округа» – 1 балл.</p> <p>на региональном уровне и выше – 2 балла</p>	По итогам года	1 2
	3.6. Отсутствие обоснованных обращений родителей обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	По итогам года	1
	<p>3.7. Организация и проведение массовых мероприятий в сфере дополнительного образования (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться):</p> <p>на уровне «образовательного округа» 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов).</p> <p>на региональном уровне и выше – 1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов)</p>	По итогам года	0,5-2 1-3
4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	4.1. Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	По итогам года	1
	4.2. Отсутствие травматизма среди детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, во время образовательного процесса – 1 балл	По итогам года	1
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	5.1. Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей), реализующих	По итогам года	1

	дополнительные образовательные программы, квалификационных категорий – 1 балл		
	5.2. Доля педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, прошедших в течение года обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% – 0,5 балла; 40% и более – 1 балл	По итогам года	0,5 1
	5.3. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: 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	По итогам года	0,5 1 1,5 2
	5.4. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования – 1 балл	По итогам года	1
ИТОГО 48 баллов			

ЗАМЕСТИТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса	1.1. Наличие детских (детско-молодёжных) объединений, имеющих звания «образцовый коллектив», групп спортивного совершенствования и групп высшего спортивного мастерства: 1-2 объединения (группы) – 1 балл, 3 и более объединений (групп) – 2 балла	По итогам полугодия	1 2
	1.2. Наличие победителей, призеров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. в сфере дополнительного образования: 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	По итогам полугодия	1 2 3

	<p>1.3. Сохранность количества обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения в течение учебного года:</p> <p>от 80% до 90% – 1 балл, 90% и выше – 2 балла</p>	По итогам полугодия	1 2	
	<p>1.4. Доля детей старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения:</p> <p>от 15% до 25% – 1 балл, от 25% до 35% – 2 балла, 35% и выше – 3 балла</p>	По итогам полугодия	1 2 3	
	<p>1.5. Наличие в учреждении детских (молодежных) объединений или организаций (при наличии локального акта) следующих направлений (баллы могут суммироваться):</p> <p>военно-патриотическое – 1 балл; научно-техническое – 1 балл; туристско-краеведческое – 0,5 балла; художественно-эстетическое – 0,5 балла; экологическое – 0,5 балла; физкультурно-спортивное – 0,5 балла</p>	По итогам полугодия	1 1 0,5 0,5 0,5 0,5	
	<p>2. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</p>	<p>2.1. Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования через проведение семинаров, конференций, организованных с участием образовательным учреждением:</p> <p>на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла</p>	По итогам полугодия	1 2 3
		<p>2.2. Наличие достижений (целград, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий в сфере</p>	По итогам полугодия	

	<p>дополнительного образования:</p> <p>на уровне «образовательного округа» – 1 балл;</p> <p>на уровне области – 2 балла;</p> <p>на российском и/или международном уровнях – 3 балла</p>		1 2 3
3. Эффективность управленческой деятельности	<p>3.1. Наличие действующей программы развития образовательного процесса в сфере дополнительного образования (сроки действия не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балл</p>	По итогам полугодия	1
	<p>3.2. Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования (при наличии подтверждающих документов):</p> <p>на уровне «образовательного округа» – 1 балл,</p> <p>на региональном уровне и выше – 2 балла</p>	По итогам полугодия	1 2
	<p>3.3. Участие заместителя руководителя структурного подразделения учреждения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования:</p> <p>на уровне «образовательного округа» – 1 балл,</p> <p>на региональном уровне и выше – 2 балла</p>	По итогам полугодия	1 2
	<p>3.4. Отсутствие обоснованных обращений родителей обучающихся в объединениях (кружках) дополнительного образования учреждения по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл</p>	По итогам полугодия	1
	<p>3.5. Организация и проведение массовых мероприятий в сфере дополнительного образования (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться)</p> <p>на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла за каждое мероприятие (по се</p>	По итогам полугодия	0,5-2

	более 2 баллов), на региональном уровне и выше – 1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов)		1-3
4. Эффективность обеспеченности условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	4.1. Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, обучающихся в объединенных (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, не связанных с капитальными вложениями средств – 1 балл	По итогам полугодия	1
	4.2. Отсутствие травматизма среди детей, обучающихся в объединенных (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, во время образовательного процесса – 1 балл	По итогам полугодия	1
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	5.1. Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей), реализующих дополнительные общеобразовательные программы, квалификационных категорий – 1 балл	По итогам полугодия	1
	5.2. Доля педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, прошедших в течение года обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30% до 40% – 0,5 балла; 40% и более – 1 балл	По итогам полугодия	0,5 1
	5.3. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: 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	По итогам полугодия	0,5 1 1,5 2
Итого 37 баллов			
БУХГАЛТЕР			

1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	По итогам полугодия	7
	1.2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	По итогам полугодия	8
ИТОГО 15 баллов			

ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ

1. Систематическое выполнение срочных и неотложных заданий, заявок.	По итогам полугодия	1
2. Эффективная и качественная работа по ведению делопроизводства в структурном подразделении.	По итогам полугодия	2
ИТОГО 3 балла		

ЗАВЕДУЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ

1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	По итогам полугодия	2
2. Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ	По итогам полугодия	4
3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	По итогам полугодия	3
ИТОГО 9 баллов		

КОСТЮМЕР

1. Образцовое содержание костюмерной	По итогам полугодия	1
2. Высокий уровень систематизации учета и хранения костюмов (наличие картотеки или журнала учета).	По итогам полугодия	2
ИТОГО 3 балла		

ДИСПЕТЧЕР ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Качественное обеспечение бесперебойной и безаварийной работы программного обеспечения автоматизированных информационных систем	По итогам полугодия	3
2. Качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий	По итогам полугодия	3
3. Отсутствие замечаний и жалоб	По итогам полугодия	3
ИТОГО 9 балла		

ГАРДЕРОБЩИК

1. Соблюдение противоэпидемной безопасности и санитарно-гигиенических требований.	По итогам полугодия	1
ИТОГО 1 балл		

УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

1. Качественное и рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	По итогам полугодия	1
ИТОГО 1 балл		

СТОРОЖ

1. Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны труда в выходные и праздничные дни со стороны администрации.	По итогам полугодия	1
--	---------------------	---

		ИТОГО 1 балл	
РАБОЧИЙ ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЯ			
1.	Бережное отношение и сохранность рабочего инвентаря.	По итогам полугодия	2
2.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неисправок.	По итогам полугодия	2
		ИТОГО 4 балла	
ДВОРНИК			
1.	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда.	По итогам полугодия	1
		ИТОГО 1 балл	
ШВЕЯ			
1.	Качественное изготовление концертных костюмов для обучающихся ЦВР	По итогам полугодия	2
2.	Бережное отношение и сохранность материалов и оборудования	По итогам полугодия	2
3.	Отсутствие жалоб на качество пошива костюмов	По итогам полугодия	2
		ИТОГО 6 балла	

6.5. Основания для установления стимулирующих доплат работникам структурного подразделения «Центр внешкольной работы»

6.5.1. Работникам структурного подразделения «Центр внешкольной работы» могут быть установлены стимулирующие доплаты:

- за организацию и проведение семинаров, открытых занятий и мероприятий, выходящих за рамки учреждения (городских, районных и др.) – от 100 до 5000 руб.;
- за активное участие в окружных, областных, всероссийских и международных турнирах, фестивалях и конкурсах - от 300 до 10000 руб.;
- за победы учащихся в окружных, областных, всероссийских и международных турнирах, фестивалях и конкурсах от 300 до 10000 руб.;
- разработке и внедрении авторских программ, проведение работы по профессиональной ориентации от 100 до 5000 руб.;
- за участие в инновационной деятельности, реализация программ экспериментальной работы учреждения – от 300 до 10000 руб.;
- за участие в выставочной и концертной деятельности на уровне города и области от 300 до 10000 руб.;
- за выполнение работ не входящих в должностные обязанности по соглашению сторон трудового договора от 300 до 10000 руб.;
- за работу с детьми инвалидами от 100 до 5000 руб.;
- за высокие показатели в учебно - воспитательном процессе, а также организационно-массовой и методической деятельности от 300 до 10000 руб.;
- за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда от 300 до 5000 руб.

7. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала и иных работников Учреждения

7.1. Работникам Учреждения может быть выплачена премия за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, в том числе экономии стимулирующего фонда.

7.2. Работники Учреждения могут быть премированы с учётом их трудового вклада.

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

7.4. Основными показателями премирования работников Учреждения являются:

7.4.1. Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей - от 100 до 10000 рублей.

7.4.2. Выполнение особо важной для Учреждения работы - от 100 до 10000 рублей.

7.4.3. Выполнение с надлежащим качеством обязанностей временно отсутствующего работника - от 100 до 10000 рублей.

7.4.4. Разработка и реализация инициативных управленческих решений - от 100 до 5000 рублей.

7.4.5. Подготовка обучающихся (воспитанников) - победителей и призеров конкурсов разного уровня - от 100 до 5000 рублей.

7.4.6. Качественное участие в научно-методической работе Учреждения - от 100 до 5000 рублей.

7.4.7. Результативность внеурочной деятельности в рамках реализации ФГОС НОО, ФГОС ООО - от 100 до 3000 рублей.

7.4.8. За совершенствование форм и методов обучения и воспитания, внедрение современных педагогических технологий, участие в инновационной деятельности - от 100 до 5000 рублей.

7.4.9. Участие в общественно-значимых мероприятиях Учреждения (члены комиссий, жюри, советов, выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета) - от 100 до 5000 рублей.

7.4.10. Качественная работа по профилактике правонарушений - от 100 до 3000 рублей.

7.4.11. Эстетическое оформление предметной, предметно-развивающей среды, учебных помещений (групп) - от 100 до 3000 рублей.

7.4.12. Качественное проведение мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания - от 100 до 5000 рублей.

7.4.13. Качественное проведение мастер-классов, открытых уроков, мероприятий, выступление на методических семинарах, совещаниях, родительских собраниях - от 100 до 5000 рублей.

7.4.14. Качественная работа на ППЭ во время проведения ЕГЭ, ГИА - от 100 до 5000 рублей.

7.4.15. Качественная организация спортивно-оздоровительной работы - от 100 до 5000 рублей.

7.4.16. Качественное выполнение функций контрактного управляющего - от 100 до 10000 рублей.

7.4.17. Качественная подготовка обучающихся к ЕГЭ, ГИА - от 100 до 5000 рублей.

7.4.18. За высокое качество работы с электронным журналом в системе АСУ РСО - от 100 до 5000 рублей.

7.4.19. За результаты работы в месяц, триместр, полугодие, учебный год, календарный год - до 10000 руб.

7.4.20. За расширение зоны обслуживания, эффективность (качество) работы - от 100 до 10000 руб.

7.4.21. За высокое качество заведования пришкольным участком, придворовой территорией, территориями СИ в том числе оформление клумб и озеленение - от 100 до 3000 руб.

7.4.22. За интенсивность и качественное выполнение обязанностей дворника, в частности во время сезонных погодных условий - от 100 до 2000 руб.

7.5. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения, либо отдельным работникам за фактически отработанное время.

7.6. Премии руководителю структурного подразделения «Центр внешкольной работы», руководителям структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» устанавливаются один раз в квартал на основании отчета о результатах работы за квартал в соответствии с критериями:

1. Травматизм среди учащихся, воспитанников и работников во время учебно-воспитательного процесса в отчетный период.

2. Обоснованные обращения родителей (законных представителей) по вопросам нарушения прав учащихся (воспитанников), конфликтных ситуаций в структурном подразделении.

3. Замечания по итогам проверок надзорных органов по выявленным нарушениям законодательства.

4. Посещаемость учащихся (воспитанников) структурного подразделения (не менее 80% от общего количества учащихся (воспитанников)).

5. Наличие публикаций в СМИ руководителя структурного подразделения или педагогических работников по вопросам образования (из опыта работы).

6. Наличие учащихся (воспитанников) (в личном первенстве) и/или команд структурного подразделения, ставших победителями и призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. на окружном уровне.

7. Наличие учащихся (воспитанников) (в личном первенстве) и/или команд структурного подразделения, ставших победителями и призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. на областном уровне.

8. Результативность участия педагогов в окружных и областных конкурсах.

9. Участие в окружных, областных и других конкурсах структурного подраз-

деления или руководителя структурного подразделения.

10. Своевременная и качественная сдача отчетности в Учреждение.

11. Осуществление действенного контроля образовательной деятельности в структурном подразделении (наличие аналитических материалов).

12. Осуществление на сайте структурного подразделения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультации, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательных отношений структурного подразделения.

13. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста.

15. Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта в части организации образовательного процесса в структурном подразделении через проведение семинаров, конференций, организованных самим структурным подразделением.

16. Наличие в структурном подразделении действующей программы развития (справка о ее выполнении).

7.7. Руководитель структурного подразделения «Центр внешкольной работы», руководители структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» представляют директору Учреждения отчет о результатах своей работы за квартал не позднее 20 числа последнего месяца квартала.

7.8. Директор Учреждения рассматривает представленные отчеты руководителей структурных подразделений, согласовывает их с председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, издает приказ о премировании руководителей структурных подразделений в первую неделю месяца, следующего за отчетным.

8. Порядок выплаты материальной помощи

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

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами-до 1000 руб;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства)- до 2000 руб;

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей)- до 3000 руб.

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

Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Учреждения.

8.4. Порядок выплаты материальной помощи работникам Учреждения опре-

делается директором Учреждения и оформляется приказом.

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

«СОГЛАСОВАНО»
 Председатель ПК
 « 02 » 09 2018г.

ПРИНЯТО
 На общем собрании
 трудового коллектива
 секретарь
 « 02 » 09 2018г.



Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 9 «Центр образования» городского округа Октябрьск Самарской области

1. Общие положения

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 9 «Центр образования» городского округа Октябрьск Самарской области (далее - Школа).
- 1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, иными нормативными правовыми актами и Уставом Школы, и регулируют порядок приёма и увольнения работников Школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе.
- 1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
- 1.4. Правила утверждены Работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.
- 1.5. Правила вывешиваются в Школе в учительской комнате на видном месте.
- 1.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников с Правилами.
- 1.7. Правила являются приложением к коллективному договору от «01» 07. 2018г., действующему в Школе.

2. Порядок приёма и увольнения работников.

- 2.1. Приём на работу.
 - 2.1.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора с Работодателем.
 - 2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах по одному для каждой из сторон: работника и Работодателя.
 - 2.1.3. При приёме на работу заключение срочного договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.
 - 2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет Работодателю следующие документы:
 - а) Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - б) Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - в) Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - г) Документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
 - д) Документ воинского учёта - для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- е) Медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации.

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом Работодателя и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.6. При приеме на работу администрация школы обязана ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом Школы;
- настоящими Правилами;
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностной инструкцией работника;
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.7. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более трех месяцев, а для директора Школы, его заместителей, главного бухгалтера, руководителей обособленных подразделений школы – не более шести месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.8. На каждого работника школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников школы хранятся в школе.

2.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Школы в трудовую книжку, администрация Школы обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке.

2.1.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в школе.

2.1.11. Директор школы назначается приказом Учредителя. Запасное управление мпнпе первого образования и науки Самарской области.

Трудовая книжка и личное дело директора школы хранятся у Учредителя.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.2.2. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установленные 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 (с тем числе наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.2.3. Лица, лишённые решением суда права работать в образовательной организации в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Школу в течение этого срока.

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

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

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация школы обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.7. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3 Увольнение работников.

2.3.1. Увольнение работника – прекращение трудового договора – осуществляется только на основаниях, предусмотренных законодательством о труде и образовании.

2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя письменно за две недели.

2.3.3. Работодатель при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить работника (его представителя) об этом в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.3.4. При расторжении трудового договора работодатель издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации».

2.3.5. Записи в трудовую книжку с причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

2.3.6. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.3.7. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации пользуются дополнительно к основаниям, установленным кодексом РФ, следующие категории работников: при наличии двух или более иждивенцев (постоянно проживающих членов семьи, находящихся за полным содержанием работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию), лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства (ст.179 ТК РФ).

3. Основные права, обязанности и ответственность Работодателя

3.1. Непосредственное управление Школой осуществляет директор (далее работодатель).

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

3.2.1. осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;

3.2.2. применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;

3.2.3. совместно с Управляющим советом Школы осуществлять поощрение и премирование

рабо. нилов;

3.2.4. привлечь работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;

3.2.5. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы и других работников, соблюдения настоящих Правил;

3.2.6. принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы;

3.3. Работодатель обязан

3.3.1. -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 исполнением;

3.4. Работодатель осуществляет внутришкольный контроль посещения уроков, школьных и внешкольных мероприятий;

3.5. Школа как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

3.5.1. за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работниками, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;

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

3.5.3. за причинение ущерба имуществу работника;

3.5.4. в иных случаях, предусмотренных законодательством;

4. Права, обязанности и ответственность работников.

4.1. работник имеет право на:

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

4.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государскими стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

4.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;

4.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на полном рабочем месте;

4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

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

4.1.9. участие в управлении Школой в формах, предусмотренных законодательством и уставом школы;

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

4.1.11. защиту своей профессиональной чести и достоинства;

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

4.1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

4.1.14. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленное Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 3 дней в учебном году при отсутствии ирриversible последствий для образовательного процесса.

4.2. Педагогические работники Школы, кроме перечисленных в п. 4.1, прав, имеют на право:

4.2.1. свободу выбора и использование методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, преподавания профессиональных обязанностей;

4.2.2. сокращенную продолжительность рабочего времени;

4.2.3. удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;

4.2.4. длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке, устанавливаемом Учредителем;

4.2.5. получение ежемесячной денежной компенсации в целях возмещения обеспеченно книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размерах, устанавливаемом органом местного самоуправления.

4.3. Работник обязан:

4.3.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

4.3.2. соблюдать Устав Школы и настоящие Правила;

4.3.3. соблюдать трудовую дисциплину;

4.3.4. выполнять установленные нормы труда;

4.3.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.3.6. бережно относиться к имуществу Школы и других работников;

4.3.7. незамедлительно сообщать директору Школы о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью учащихся, целостности образовательного процесса, сохранности имущества Школы;

4.3.8. поддерживать дисциплину в Школе на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;

4.3.9. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

4.4. Работникам Школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- в) удалять обучающихся с уроков;
- г) курить в помещении и на территории Школы;
- д) отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- е) отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы;
- ж) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный Школе прямой действительный ущерб.

4.5.1. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Школы или ухудшения состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Школе, если Школа несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Школы произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

4.5.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4.5.3. и 4.5.4. настоящих Правил.

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

- а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- б) умышленного причинения ущерба;
- в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- е) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.6. Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном п. 6.4- 6.13. настоящих Правил.

5. Режим работы и время отдыха

5.1. В Школе устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье.

Занятия в Школе проводятся в одну смену с 8-30 до 17-35.

Время работы административного персонала с 8-00 до 18-00 часов в соответствии с графиком дежурства.

Время работы технического персонала с 8-00 до 17-00 часов, перерыв с 12-00 до 13-00 часов.

Работа сторожей производится по графику сменности.

Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя.

Педагогические работники привлекаются к дежурству по Школе. Дежурство начинается за 20 мин. до начала занятий и продолжается до окончания занятий в школе.

Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.4. Для работников Школы, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: директор, зам. директора по УВР, бухгалтер.

5.5. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящим Правилами.

5.6. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условиях работы в Школе и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

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

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

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

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

5.7. В случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Школе с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии и устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, простоя, упущения или порча имущества, а также возмещение отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.8. 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 и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определенном соглашением сторон трудового договора.

5.9. В рабочее время педагогических работников, связанное с проведением уроков (занятий), определяется занятием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдение санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.10. К рабочему времени относятся следующие периоды:

заседание педагогического совета;
общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
заседание методического объединения;
дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов;
родительские собрания;
урочное время по четвертям (1,2,3,4 четверти).

5.11. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по Школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.12. Время осенних, зимних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя.

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

5.14. Работникам Школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Очередность предоставления очередного отпуска устанавливается работодателем согласовано с профсоюзным комитетом школы. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.15. Работникам Школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.16. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном Учредителем.

5.17. Работодатель Школы ведёт учёт рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний или, в возможности незамедлительно, информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу директора.

Работа в выходной день компенсируется по соглашению сторон в денежной форме, но не менее чем в двойном размере или предоставлением другого выходного дня отдыха. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.19. Педагогическим работникам запрещается

- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы
- изменять, изменять продолжительность уроков
- курить в помещении
- присутствие на уроках посторонних лиц без разрешения администрации школы

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение грамотой;
- предоставление к званию лучшего по профессии.

6.2. Поощрения объявляются в приказе по школе, доводятся до сведения его коллектива и записываются в трудовую книжку работника.

7. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

7.1. Работники образовательного учреждения обязаны подчиняться работодателю и его заместителям, выполнять их указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказам и предписаниям, доводимым с помощью служебных инструкций и объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) Замечание;
- 2) Выговор;
- 3) Увольнение по соответствующим основаниям.

Порядок применения дисциплинарных взысканий

7.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

7.6. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

7.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Снятие дисциплинарного взыскания.

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

7.9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.10. Работодатель обязан рассмотреть заявления представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

В случае если факт нарушения подтвердится, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники, которые обязаны соблюдать порядок, установленный ПВТР.

8. Оплата труда

8.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 01.05.2006г. № 60, штатным расписанием и сметой расходов.

8.2. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

8.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, по образцу приложения № 1 (с 1 января, 1 сентября), по разделкам по полутопиям, если учебными планами на каждый полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Тарификация утверждается работодателем не позднее 5 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее 15 апреля месяца текущего года.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель в рабочих днях в разные месяцы года.

8.4. За время работы в период осенних, зимних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-воспитательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

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

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа № 9 «Центр образования» городского округа Октябрьск Самарской области

445240, Самарская область, г.Октябрьск, пер.Железнодорожный, 11-а
 Т. 8(84646) 2-25-84, т./факс 8(84646) 2-25-84
 e-mail: oktyabrsk.school19@mail.ru

Соглашение по охране труда

Администрация и комитета Профсоюза государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 9 «Центр образования» г.о.Октябрьск заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2019 года руководство учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость в работ	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность	
							Количество работающих, которым улучшаются условия труда	Количество работающих, подверженных тяжелым физическим работ Всего (в том числе женщин)
1.	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов	помещения школы	1	19500 рублей	сентябрь	завхоз	Всего (в том числе женщин) 130/121	Количество работающих, подверженных тяжелым физическим работ Всего (в том числе женщин)

2.	Привлечение медицинских сестренок работников учреждения	чел.	150	110000 рублей	июнь	месяц профком	130/121	
3.	Привлечение бактериологичес кад и санитарно- гигиенических испытаний и исмерений (аппарат питательный и/или, дез средств, измерение метеорологов, витамины и и калорийности биолог)	помещени с школы	2 раза в год	18000 рублей	август	завхоз профком	130/121	
4.	Применение определенки и гидроприменки отопительной системы	Здания учрежден ия	1	-	август	завхоз	130/121	
5.	Перезарядка оптицистской, приобретение новой ОУ - 2	штук	30	16000 рублей	июль	завхоз	130/121	
6.	Провести пронеру исправности электрооборудов ания	столовые учрежден ия	1 раз в год	10500 рублей	июль	завхоз	6/6	
7.	Обеспечение	чел.	1 раз в	30000	в течении	завхоз	44/37	

№	технические персоналы специальной бригады и обучение	год	рублей	точа	профком
8	Урожай	1 раз в год	7000	июль	завхоз
9	Проведение выездов инспекцией с заново	цель при поступлении план на работу		в день приема на работу	директор
10	Проведение инструктаж с учащимися	ежемесячно		ежемесячно	Классные руководители
11	Ежедневная уборка помещений учреждения	2 раза в день		ежедневно	завхоз профком
12	Очистка крыши от снега	по мере необходимости		в зимний период	завхоз
13	Благоустройство территории учреждения: разбивка в тумбы, высадка цветов и деревьев	1 раз в год		май-июнь	учитель биологии профком
14	Проверка вытяжной вентиляции	1 раз в год	1500 рублей	июль	завхоз
15	Постановка	по мере		декабрь	завхоз

130/121

587

130/121

130/121

130/121

6/6

130/121

	Детком подготовкой учреждения	и учрежден ия	необходи мости		март				
16	Проверка знаний по (ОТ работников учреждения	четв.	1 раз в год	10000 рублей	август- сентябрь	задачи директор профком			1304121
17	Проверка квалификац протиполонации для работы на машиностану	Годовыми и учрежден ия	1 раз в год	10000 рублей	июль	задачи			1304121

Директор школы _____

Д.И. Велешини

Председатель профкома учреждения _____

Е.Ю. Салтыкова

Е.Ю. Салтыкова



Согласовано
 Председатель ПК
Кли Е.Ю.Салтыкова

Утверждаю
 Директор ГБОУ СОШ №9
 «Центр образования»
Л.Г.Белешина

«07» 09 2018г.

«07» 09 2018г.



« О порядке обеспечения работников специальной одеждой».

1. Общие положения.

Настоящее положение разработано в соответствии с правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 09.12.2014 г. №997н.

В соответствии со статьей 17 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и статьей 221 Трудового кодекса Российской Федерации: 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 соответствии с нормами, утвержденными в порядке, определенном Правительством Российской Федерации.

Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя (ст. 8,14 17 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации»).

Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви других средств индивидуальной защиты работников школы.

Типовые нормы выдачи бесплатной специальной одежды, специальной обуви других средств индивидуальной защиты работников школы определены Постановлением Минтруда РФ от 09.12.2014 г. №997н.


1	2	3	4
Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год	
2	Лаборант кабинета химии	Перчатки с точечным покрытием Наручники Средства защиты органов дыхания Халат хлопчатобумажный Фартук резиновый с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные.	12 пар в год 1 пара до износа 1 до износа 1 па 1 год дежурный дежурные 1 до износа
3	Заведующий библиотекой	Халат хлопчатобумажный	1
4	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы полимерные Перчатки резиновые	1 6 пар в год 12 в год
5	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1

6	Дворник	Халат хлопчатобумажный, Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: валенки, галоши на валенки	1 2 б/пар 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года
7	Работий по обслуживанию школьного здания	Костюм хлопчатобумажный, Сапоги резиновые, Перчатки полимерные, Перчатки резиновые, Куртка и брюки на утепленной прокладке Очки защитные	1 1 6 пар 12 пар 1 пара 1 пара на 2,5 года 1 до износа
8	Учитель технологии	Халат хлопчатобумажный Перчатки полимерные Фартук Очки защитные	1 12 в год 1 дежурный 1 до износа
9	Водитель автобуса	Перчатки с точечным покрытием Костюм от общих производственных загрязнений Перчатки из полимерных материалов	12 в год 1 в год 1 пара в год дежурные
10	Повар	Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1
11	Кухонный работник	Фартук клеенчатый с нагрудником Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1 1
12	Машинист по стирке и ремонт. у одежды	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Фартук клеенчатый с нагрудником	1 1 1
13	Старшая медсестра	Халат хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1
14	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 1
15	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	1
16	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Косынке Фартук	1 1 1
17	Запхоз	Халат хлопчатобумажный белый Халат хлопчатобумажный цветн.	1 раз в год 1 раз в год
18	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный цветн.	1 раз в год
19	Швея	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 раз в год

Согласовано

Принято

Утверждаю

Председатель ПК
 Е.Ю.Салтыкова

на общем собрании
трудового
коллектива

Директор ГБОУ СОШ №9
«Центр образования»

 И.И.Белешана

«13» 09 2018г.

«13» 09 2018г.

«13» 09 2018г.



СПИСОК

должностей сотрудников ГБОУ СОШ №9
«Центр образования» г.о.Октябрьск
с вредными условиями труда

За работу с химическими моющими средствами

1.помощник воспитателя

За работу в горячем цехе

1.повар

2.кухонный работник

За работу в ночное время

1. сторож

