

Коллективный договор

**государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения**

**Самарской области средней общеобразовательной школы №1
«Образовательный центр» имени Героя Советского Союза
Ганюшина П.М. с.Сергиевск муниципального района Сергиевский
Самарской области**

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от «02» апреля 2018г.

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовой договор.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

Раздел 7. Гарантии и компенсации.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья.

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Раздел 10. Обязательства профсоюза.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Перечень приложений к коллективному договору:

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка».

Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников».

Приложение № 3 «Положение о материальном стимулировании работников».

Приложение № 4 «Положение о премировании работников».

Приложение № 5 «Соглашение по охране труда на 2018 г.».

Приложение № 6 «Перечень работ и профессий, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

Приложение № 7 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск».

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе №1 «Образовательный центр» имени Героя Советского Союза Ганюшина П.М. с.Сергиевск муниципального района Сергиевский Самарской области (именуемой далее школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники учреждения в лице их представителя Сергеевой Елены Михайловны - председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком);
- работодатель в лице его представителя - директора Веселовой Ольги Александровны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;

- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
 - 5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. При определении учебной нагрузки педагогических работников работодатель руководствуется **приказом** Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ).

2.6. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

2.7. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

2.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.9. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения N 1 к приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения N 1 к приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.12. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка (Приложение № 2 к Приказу).

2.13. Об изменении объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.14. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

2.15. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее одного дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации 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 период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия, без согласия только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, должностными инструкциями работников, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома 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.

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязуется:

5.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 6).

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- для проводов детей в армию до 3 календарных дней.

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;

- в случае регистрации брака работника - 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников 3 календарных дня;

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Школе, графики сменности утверждаются работодателем.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии со статьей 11 Закона Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» по новым механизмам оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений в систему оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области.

6.2 Порядок надбавок и доплат к должностным окладам, а также стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работникам учреждения согласно Положения о материальном стимулировании.

6.3. Оплата труда педагогических работников, работников административного и обслуживающего персонала устанавливается по методике формирования фонда оплаты труда в качестве системы оплаты и стимулирования труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц: за первую половину месяца 24 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 9 числа месяца, следующего за расчетным.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Среднедневный заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяца (ст. 139 ТК РФ).

VII Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает ежемесячно педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей ежемесячно.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в Школе специальную оценку условий труда работников и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения Профкома.

8.3. Проводить со всеми поступающими также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответ-

ствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 5).

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

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

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Разработать и обеспечить безопасные условия и охрану труда (ст.212 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в Школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

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

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

8.17. Предоставлять транспорт для проведения медицинского осмотра работников в районной больнице.

8.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. 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 пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Школы.

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

9.10. Работодатель с учетом мнения профкома 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 в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 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);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 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);

– установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы всех работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, поскольку они уполномочили профком представлять их интересы.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

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

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) 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).

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

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

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

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

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

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

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.15. Оказывать материальную помощь в случаях, определенных Положением о материальном стимулировании.

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

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

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Согласовано:

председатель первичной
профсоюзной организации

Сергеева Е.М.

« ____ » _____ 2018 г.

Утверждено:

приказом № ____ от _____

Директор

Веселова О.А.

« ____ » _____ 2018 г.

**Правила
внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы №1
«Образовательный центр» имени Героя Советского Союза Ганюшина
П.М. с.Сергиевск муниципального района Сергиевский Самарской
области**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом образовательного учреждения.

1.2. Настоящие Правила утверждены работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами учреждения.

1.6. Настоящие Правила вывешиваются в школе на видном месте.

1.7. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения в школе регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании», Уставом школы.

2.2. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора с школой. При приёме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издаёт приказ о приёме на работу и знакомит с ним работника под расписку.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключён только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании;
- документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении
- справку об отсутствии судимости.

2.4. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав школы;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- приказ по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностная инструкция;
- иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника. По соглашению сторон может быть установлен испытательный срок не более трёх месяцев, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1(2) месяца.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в школе.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового - договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.7. На каждого работника школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников школы хранятся в образовательном учреждении.

2.8. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в школе.

2.9. Перевод работника на другую работу, не оговорённую трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника.

2.10. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;

- выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

- требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.11. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям предусмотренных действующим законодательством.

2.12. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звание «заслуженный работник», звание «ветеран».

2.13. Увольнение работников школы в связи с сокращением численности или штата школы допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объёма работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель школы имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Директор школы является исполнительным единоличным органом.

3.2. Работодатель школы имеет право на прием на работу работников школы, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Работодатель имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в школе положением.

3.5. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и учащихся школы, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся школы.

3.6. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом школы предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Работодатель имеет право вести коллективные переговоры с работниками в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- перспективах развития школы;

- об изменениях структуры, штатов школы;
- о бюджете ОУ, о расходовании внебюджетных средств.

4. Права обязанности работников

4.1 .Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, предоставление еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на повышение своей квалификации;
- на защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2.Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- выполнять Устав школы, Правила внутреннего трудового распорядка, другие требования, регламентирующие деятельность школы;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества школы, воспитывать бережное отношение к ним со стороны школьников, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
- уважать права, честь и достоинство всех работников;
- повышать свою квалификацию не реже, чем один раз в 3 года.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1.В школе устанавливается пятидневная рабочая неделя. Для отдельных категорий работников устанавливается шестидневная рабочая неделя.

5.2.Продолжительность рабочей недели – 40 часов, в сельской местности женщинам не более 36 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

5.3.Режим работы при пятидневной рабочей неделе устанавливается с 08.00 часов и в соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости детей.

5.4.Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников определяется приложением к коллективному договору (ст. 119 ТК РФ).

5.5. Расписание занятий составляется администрацией школы исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.6. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

5.7. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами школы.

5.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 ТК РФ.

5.9. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в ОУ. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается руководителем ОУ по согласованию с профсоюзным комитетом. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.

5.10. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических объединений, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях (например, вечерние дискотеки), продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.11. Работникам школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлинённый отпуск сроком 56 и 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.

5.12. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

5.13. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.14. Работникам школы предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ.

5.15. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.16. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- работникам с ненормированным рабочим днем 3 календарных дня;
- работникам профессий с вредными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда.

5.17. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены Положением.

5.18. Учет рабочего времени в школе организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение трёх дней) информирует работодателя и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.19. В период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- курить в помещении школы;
- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;
- отвлекать педагогических и руководящих работников школы в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

6. Меры поощрения и взыскания

6.1. В школе применяются меры морального и материального поощрения работников.

6.2. В школе существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию;
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
- премия за конкретный вклад;
- памятный подарок.

6.3. Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель согласно соответствующего Положения. В отдельных случаях, прямо предусмотренных законодательством. Поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

6.4. Поощрение объявляется приказом по школе, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

6.5. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

6.6. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

6.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения или Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

6.9. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

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

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

6.15. 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. Социальные льготы и гарантии

7.1. При наличии средств работодатель оказывает материальную помощь работникам школы в случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
 - тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
 - смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).
- поощрительные выплаты в случаях:
- к праздникам (Дню учителя, к Новогодним праздникам);
 - в связи с выходом на пенсию по возрасту.

Согласовано:

председатель первичной
профсоюзной организации

Сергеева Е.М.

« ____ » _____ 2018 г.

Утверждено:

приказом № ____ от _____

Директор

Веселова О.А.

« ____ » _____ 2018 г.

Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение вводится для унификации методов материального стимулирования, используемых в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе №1 "Образовательный центр" имени Героя Советского Союза Ганюшина П.М. с. Сергиевск муниципального района Сергиевский Самарской области (далее по тексту - Учреждение).

Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

1.2. Нормативной правовой базой настоящего Положения является:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Закон Российской Федерации «Об образовании»;
- Постановление Правительства Самарской области от 21.06.2006 года № 83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области, муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 года № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области, муниципальных общеобразовательных учреждений» (в действующей редакции);
- Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджет-

- ного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (в действующей редакции);
- Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) (в действующей редакции);
 - Постановление Правительства 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» (в действующей редакции);
 - Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (в действующей редакции);
 - Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 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» (в действующей редакции);
 - Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 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» (в действующей редакции);
 - Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в действующей редакции);
 - Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 года № 295-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 действующей редакции);
 - Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в действующей редакции);
 - Приказ министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013 года № 3-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Са-

- марской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- Постановление Правительства Самарской области от 21.03.2013 года № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда работников Учреждения; виды надбавок и доплат.

1.4. Меры материального стимулирования могут осуществляться за счет бюджетных средств.

1.5. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляются на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами.

1.6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, оказания материальной помощи, премии директору Учреждения устанавливаются Северным управлением министерства образования и науки Самарской области.

1.7. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора Учреждения.

1.8. Положение об оплате труда является приложением к коллективному договору.

2. Оплата труда

2.1. Заработная плата работников Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

Установление доплат и надбавок работникам школы в соответствии с настоящим положением, определением, выполненных работ сверх должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией по представлению заместителей директора и руководителей структурных подразделений относится к компетенции директора Учреждения. Премии и оплата за совмещение выплачиваются независимо от доплаты до МРОТ.

2.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (школы) состоит из:

- базового фонда в размере не менее 81,76% от фонда оплаты труда работников (в т.ч. специальный фонд оплаты труда);

- стимулирующей части в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников.

2.3. Фонд оплаты труда работников структурных подразделений состоит из:

- базового фонда в размере не менее 71,7% от фонда оплаты труда;
- стимулирующей части в размере 28,3% от фонда оплаты труда работников.

2.4. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие компенсационные выплаты, доплаты и надбавки:

- - ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам в размере 2015 руб., исходя из наполняемости классов, на которых приказом возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
- - ежемесячная денежная выплата в размере 3700 руб. на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных и муниципальных организаций Самарской области, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования пропорционально отработанному времени;
- - ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам, в возрасте не старше 30 лет, в размере 5000 руб. пропорционально отработанному времени.
- - за квалификационную категорию учителям повышающие коэффициенты:
 - за высшую - 1.2, за первую — 1.1;
 - - за проверку тетрадей от 2,5 до 15% основного оклада в зависимости от предмета и наполняемости классов;
 - за составление и корректировку расписания до 6000 руб.;
 - за руководство методическими объединениями учителям до 1000 руб.;
 - за руководство методическим объединением, творческой группой педагогическим работникам структурных подразделений до 700 руб. при выполнении следующих обязанностей:
 - подготовка и реализация плана работы методического объединения;
 - оказание помощи администрации в осуществлении контроля над подготовкой и проведением занятий;
 - оказание методической помощи начинающим;
 - контроль над соблюдением единых требований по предмету;
 - написание отчета о проделанной работе;
- за работу в комиссии по детскому питанию до 20% должностного оклада;
 - - за работу с учебниками в 1-11 классах заведующей библиотекой, библиотекарем в размере до 1000 руб.;
 - - за проведение внеклассных спортивно-массовых мероприятий и подготовку спортсменов к внешкольным соревнованиям педагогическим работникам школы до 5000 руб.;

- - за организацию дополнительной физкультурно-спортивной и оздоровительной работы с детьми педагогическим работникам структурных подразделений до 1000 руб. при выполнении следующих обязанностей:
- организация работы спортивных кружков;
- проведение соревнований, спортивных конкурсов;
- своевременный ремонт спортивного инвентаря;
- - за организацию работы по ГО и ЧС работникам школы до 3000 руб.;
- - за работу по ГО и ЧС до 20% должностного оклада работникам структурных подразделений;
- - за выполнение функций общественного уполномоченного по охране труда до 1000 руб.;
- - за работу в ночное время до 35% должностного оклада;
- - за работу в праздничные и выходные дни в случаях, предусмотренных законодательством;
- - за увеличение объема работ по основной должности до 200% должностного оклада или 200% базовой части оплаты труда (для педагогических работников);
- - за вредные условия труда при наличии специальной оценки условий труда:
- при работе с химическими реактивами учителю химии 8,4% должностного оклада;
- при работе с химическими реактивами лаборанту кабинета химии 6,4% должностного оклада;
- при работе с компьютером до 100% времени до 12% должностного оклада;
- при работе с хлоркой - 10% должностного оклада;
- работникам пищеблока за работу в условиях горячего цеха до 12% должностного оклада;
- рабочему по стирке и ремонту спецодежды за работу с моющими и отбеливающими средствами до 12% должностного оклада;
- за уборку туалетов до 10% должностного оклада;
- за расширение зоны обслуживания до 100% должностного оклада;
- за совмещение обязанностей дежурного на вахте до 2000 руб.;
- за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями до 5000 руб.;
- за ведение постоянного учета военнообязанных работников и документации по бронированию до 3000 руб.;
- за заведование медиатекой, лыжной базой до 800 руб.;

- за заведование кабинетом до 450 руб.;
- за выполнение функций системного администратора, ответственного за точку доступа Интернет, руководство работой по внедрению ИТ технологий в образовательный процесс до 5000 руб.;
- за подготовку бухгалтерских документов к хранению и учет архивных бухгалтерских документов - 2000 руб.;
- за выполнение функций лаборанта:
 - кабинета физики до 25% должностного оклада лаборанта;
 - кабинета химии до 25% должностного оклада;
 - кабинета биологии до 25% должностного оклада;
 - кабинета информатики до 100% должностного оклада;
- за заведование пришкольным участком с апреля по октябрь до 3000 руб.;
- за реализацию профильного обучения:
 - учителям, работающим по программам профильного уровня, обеспечивающим формирование дополнительных к базовому уровню предметных академических или прикладных знаний, умений и навыков 1000 руб.;
 - коэффициент оплаты труда «3» за проведение элективных курсов при наполняемости групп не более 6 человек;
 - коэффициент оплаты труда «2» за проведение элективных курсов при наполняемости групп не более 12 человек;
 - коэффициент оплаты труда «2» за преподавание в профильных группах наполняемостью не более 10 человек;
 - коэффициент оплаты труда «2» за преподавание обязательных предметов базового уровня по выбору учащихся в группах наполняемостью не более 10 человек;
 - ежемесячную доплату до 500 руб. за педагогическое сопровождение процесса определения и корректировки учащимися индивидуальных учебных планов;
 - ежемесячную доплату до 5000 руб. за составление расписания на 3 ступени при профильном обучении;
 - за сверхурочную работу;
 - за совмещение профессий (должностей) до 100% от должностного оклада;
 - за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития, с нарушениями физического развития разной степени, а также туберкулезной интоксикацией) - 20% должностного оклада;
 - за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором до 100% должностного оклада;

- за выполнение работ различной квалификации до 100% должностного оклада;
- за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, интенсивность и напряженность труда, трудоемкость до 250% должностного оклада, в том числе:
 - за клубную работу до 20% должностного оклада работникам структурных подразделений;
 - за руководство школой молодого педагога до 5% должностного оклада работникам структурных подразделений;
 - музыкальному руководителю - 10% должностного оклада работникам структурных подразделений;
 - за работу в санитарной комиссии до 20% должностного оклада работникам структурных подразделений;
 - за руководство методическим объединением детского сада до 50% должностного оклада;
 - за работу по противопожарной безопасности до 20% должностного оклада работникам структурных подразделений;
 - за работу по ОТ до 20% должностного оклада работникам структурных подразделений;
- заведующему хозяйством за обеспечение бесперебойной работы всех коммуникаций, сохранность здания и оборудования, за интенсивность труда до 150% должностного оклада.
- руководителям структурных подразделений за интенсивность, напряженность и трудоемкость до 100% должностного оклада;

3. Порядок и сроки выплаты заработной платы

3.1. На банковский счет работника, указанный в его письменном заявлении (далее - счет работника), работодатель перечисляет выплаты, входящие в действующую систему оплаты труда. По согласованию с работником работодатель перечисляет на счет и иные непро-изводственные выплаты в его пользу (материальную помощь, премии, возмещение командировочных расходов и прочие выплаты).

3.2. Работник, получающий заработную плату на счет, в случае утери, кражи или блокировки банковской карты имеет право по согласованию с работодателем получить заработную плату на сберегательную книжку. Для этого работник подает работодателю письменное заявление с пояснениями причин и указанием периода, зарплату за который необходимо перечислить на сберегательную книжку.

3.3. Работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы. Извещением в письменной форме является Справка о лицевом счете. Местом выдачи справки о лицевом счете является:

Здание №1 - кабинет секретаря школы. Ответственны - секретарь школы.

Здание №2 - кабинет секретаря. Ответственный - делопроизводитель школы.

СП ДС «Сказка» - кабинет делопроизводителя. Ответственный - делопроизводитель. СП ДС «Радуга» - кабинет делопроизводителя. Ответственный - делопроизводитель

Каждый работник получает справку о лицевом счете в любой рабочий день, начиная со дня выдачи заработной платы.

3.4.Изменение оплаты труда происходит в следующих случаях:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения.

3.5.Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц по решению общего собрания трудового коллектива два раза в месяц – 9 и 24 числа.

4. О назначении и снятии доплат и надбавок

4.1.Надбавки и доплаты назначаются приказом директора и могут быть сняты досрочно только по приказу директора.

4.2.Снятие доплат и надбавок возникает в исключительных случаях при не выполнении или ненадлежащем выполнении назначенных функций.

Приложение №3
к коллективному договору

Согласовано:

председатель первичной
профсоюзной организации

Утверждено:

приказом № ___ от _____

Директор

« ____ » _____ 2018 г.

« ____ » _____ 2018 г.

Положение о материальном стимулировании работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательно-образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.2. Нормативной правовой базой настоящего Положения является:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Закон Российской Федерации «Об образовании»;
- Постановление Правительства Самарской области от 21.06.2006 года № 83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области, муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 года № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области, муниципальных общеобразовательных учреждений» (в действующей редакции);
- Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «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 государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений» (в действующей редакции);
- Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) (в действующей редакции);
- Постановление Правительства 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» (в действующей редакции);
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функ-

- ций государственного управления в сфере образования и науки» (в действующей редакции);
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 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» (в действующей редакции);
 - Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 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» (в действующей редакции);
 - Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в действующей редакции);
 - Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 года № 295-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 действующей редакции);
 - Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в действующей редакции);
 - Приказ министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013 года № 3-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»;
 - Постановление Правительства Самарской области от 21.03.2013 года № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.3. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда за установленный период, действующие в течение установленного периода.

1.4. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

1.5. Поощрительные выплаты за установленный период и действующие в течение установленного периода устанавливаются только по результатам труда.

1.6. Положение о распределении стимулирующих выплат является приложением к коллективному договору, согласовывается с представительным органом работников общеобразовательного учреждения – Профсоюзным комитетом Учреждения, согласовывается с Управляющим советом и утверждается приказом директора школы.

2. Размеры и расчет стимулирующих выплат

2.1. Размеры стимулирующих выплат работникам школы составляют 18,24% ФОТ, работникам структурных подразделений (детский сад):

-образовательный процесс – 28,3%,

-присмотр и уход – 23,2%.

2.2. Структура стимулирующих выплат:

1. поощрительные выплаты, премии директору (3% стимулирующих выплат за учебный год) осуществляются на основании приказа, распоряжения Северного управления министерства образования и науки Самарской области,
2. 97% стимулирующего фонда - работникам Учреждения.

2.3. Пропорции распределения 97 % стимулирующего фонда Учреждения следующие:

20 % - административно-техническому и вспомогательному персоналу;

80% - педагогическим работникам, осуществляющим непосредственно педагогический процесс.

2.4. Расчет периодических ежемесячных поощрительных выплат педагогическим работникам Учреждения осуществляется за минусом сумм, приходящихся на выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет. Расчет периодических поощрительных выплат административно-техническому и вспомогательному персоналу осуществляется за минусом сумм, приходящихся на выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет.

2.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам школы по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;

при выслуге от свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

2.6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам с/п детских садов по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

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

при выслуге от свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалифика-

ционными группам должностей, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

2.7. Стимулирующие выплаты не назначаются работникам в следующих случаях:

- при наличии не снятых взысканий в течение года;
- при наличии несчастного случая с детьми, произошедшего во время исполнения работником возложенной на него ответственности на основании локальных актов (должностной инструкции, приказа и т.д.).

2.8. Право на стимулирующие выплаты у работников школы возникает при стаже работы не менее бмесяцев в данном учреждении.

2.9. Право на стимулирующие выплаты у работников структурных подразделениях детского сада «Сказка» и детского сада «Радуга» возникает при стаже работы не менее полугода в данном учреждении. При этом производится перерасчет средней стоимости балла.

3. Критерии стимулирующих выплат

3.1. Периодические и разовые стимулирующие выплаты работникам Учреждения осуществляются в соответствии с критериями, изложенными в приложениях №1, №2 и №3 к положению о материальном стимулировании работников Учреждения.

3.2. Периодические и разовые стимулирующие выплаты заместителям руководителя (кроме заместителя по АХР) Учреждения осуществляются по критериям и шкале оценки эффективности работы руководителя согласно направлениям деятельности из должностной инструкции.

3.3. Периодические стимулирующие выплаты осуществляются с периодичностью согласно п.4.5.

4. Порядок стимулирования

4.1. Управляющий совет Учреждения согласовывает Положение о материальном стимулировании работников, критерии и шкалу оценки труда работников Учреждения.

4.2. Работники школы до 05 сентября ежегодно обязаны предоставить самоанализ своей деятельности комиссии. В состав комиссии входят руководители методических объединений, заместители директора, члены профкома с целью проверки достоверности предоставляемого самоанализа.

4.3. Управляющий совет Учреждения рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников Учреждения по представлению директора до 15 сентября (или в следующий за ним рабочий день, если 15 сентября совпадает с выходным днем) по результатам работы за предыдущий учебный год итоговой аттестации и летнего периода.

4.4. Руководитель в течение 3-х дней после заседания Управляющего совета Учреждения обязан издать приказ об установлении стимулирующих выплат: утвердить аналитическую справку со списком сотрудников, получающих данные выплаты, период действия этих выплат, стоимость одного балла.

4.5. Срок действия периодических ежемесячных поощрительных выплат – 1 год, начало периодических выплат - 1 сентября. При изменении стимулирующего фонда по Учреждению на 1 января, директор вносит изменения в приказ о стоимости одного балла.

4.6. При нарушении трудовой дисциплины работникам Учреждения по приказу директора периодические стимулирующие выплаты могут быть сняты на месяц, при повторном нарушении до года.

Шкала и критерии оценки результативности и качества труда работников школы

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Количество баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Отсутствие – 2 балла Снижение – 1 балл
	1.2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	Соответствие двум критериям – 2 балла Соответствие одному из критериев – 1 балл
	1.3. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Соответствие двум критериям – 2 балла Соответствие одному из критериев – 1 балл
	1.4. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Соответствие двум критериям – 2 балла Соответствие одному из критериев – 1 балл
	1.5. Результаты независимой оценки качества	Отсутствие – 2 балла

	обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающегося)	Позитивная динамика – 1 балл
	1.6.Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Окружной или муниципальный – 1 балл Выше окружного или муниципального – 2 балла
	1.7. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Окружной или муниципальный – 1 балл Выше окружного или муниципального – 2 балла
	1.8. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	Наличие – 2 балла
	1.9.Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Отсутствие - 1 балл
	1.10.Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков	Менее 5% - 1 балл
Позитивные ре-	2.1. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе	Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне – 2 балла Победа/призовое место на регио-

<p>результаты внеурочной деятельности обучающихся</p>		<p>нальном уровне – 3 балла</p> <p>Победа/призовое место на федеральном/международном уровне – 5 баллов</p> <p>При количестве победителей более 2-х учащихся всех уровней (кроме уровня ОУ) добавляется 1 балл</p>
	<p>2.2. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе</p>	<p>Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл</p> <p>Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне – 2 балла</p> <p>Победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла</p> <p>Победа/призовое место на федеральном/международном уровне – 5 баллов</p> <p>При количестве победителей более 2-х учащихся всех уровней (кроме уровня ОУ) добавляется 1 балл</p>
	<p>2.3. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе</p>	<p>Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл</p> <p>Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне – 2 балла</p> <p>Победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла</p> <p>Победа/призовое место на федеральном/международном уровне – 5 баллов</p> <p>При количестве победителей более 3-х всех уровней добавляется 1 балл</p>

	2.4. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника	Наличие – 2 балла
	2.5. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Наличие публикаций на международном/федеральном уровне – 3 балла Наличие публикаций на региональном уровне – 2 балла Наличие публикаций на окружном/муниципальном уровне – 1 балл
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)	3.1. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года	Повышение - 1 балл
	3.2. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	Повышение - 1 балл
	3.3. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	Повышение - 1 балл (Среднее значение питающихся детей за отчетный год сравнивается с предыдущим годом)
	3.4. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	Снижение - 1 балл Отсутствие – 2 балла (Количество детей, стоящих на учете, количество снятых с учета за отчетный год согласно документу социального педагога)

	3.5.Снижение (отсутствии) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Снижение - 1 балл Отсутствие – 2 балла
	3.6. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие – 1 балл
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	4.1. Использование ИТ-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени	Использование ИТ-технологий составляет более 10 % учебного времени – 2 балла (подтверждение зам. по ИКТ)
	4.2. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени	Использование в учебном процессе внешних ресурсов составляет более 5% учебного времени – 1 балл (по журналу зам. по УВР)
	4.3.Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	Участие – 1 балл
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	5.1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	Отсутствие - 3 балла
	5.2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятель-	Отсутствие - 3 балла

	ности	
	5.3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим годовым отчётным периодом)	Уменьшение - 3 балла
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	6.1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	Снижение – 1 балл Стабильно низкий уровень – 2 балла
	6.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие - 2 балла
	6.3. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию и качество питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания	Отсутствие - 2 балла
	6.4. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение <u>Правил</u> дорожного движения	1 балл

Перечень дополнительных показателей качества труда работников школы

Основания для премирования и критерии	Количество баллов
1. Достижение положительной динамики высокой (свыше 50% обучающихся) читательской активности через проведение внеклассных мероприятий не менее чем в 20% класскомплектах	2 балла
2. Размещение на школьном сайте не менее 5 публикаций на педагогические темы в течение года	1 балл
3. Обобщение и распространение инновационного опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на РМО, работа с практикантами)	На уровне школы – 1 балл Выше уровня школы – 2 балла Работа с практикантами – 1 балл
4. Отсутствие жалоб на качество убираемых закрепленных территорий	2 балла
5. За высокие результаты и положительную динамику в достижении показателей по решению общешкольных задач по уровням образования (при самооценке результатов по всем задачам)	Выполнение по всем показателям - 2 балла (невыполнение % качества хотя бы в одном классе 0 баллов по данному критерию)
6. Использование БД по направлению с другими пользователями по запросу Ненадлежащая работа с БД и школьной документацией	3 балла (-1) балл
7. Работа в жюри при проведении окружных олимпиад, экспертных комиссий	2 балла
8. Участие в разработке олимпиадных заданий окружного уровня	2 балла

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) работников структурных подразделений детского сада «Сказка» и детского сада «Радуга»

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
1.1.	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в учреждении: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
1.2.	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым учреждением: за каждые 25 % - 0,5 балла	2
1.3.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	3
1.4.	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» - 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3
1.5.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения через проведение семинаров, конференций, организованных образовательным учреждением: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
1.6.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
1.7.	Осуществление на сайте образовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса – 2 балла	2
ИТОГО:		18

2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
2.1.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий - 2 балла	2
2.2.	Соотношение числа дней, проведенных воспитанниками в группе, к общему числу дней работы образовательного учреждения: от 70% до 75% - 1 балл, 75% и более – 2 балла	2
ИТОГО:		4
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования – 2 балла	2
3.2.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления дошкольного образовательного учреждения – 1 балл	1
3.3.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности дошкольного образовательного учреждения по вопросам организации образовательного процесса: на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
3.4.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.5.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
3.6.	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
ИТОГО:		9
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 и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
4.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости	2

	воспитанников: снижение - 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	
4.3.	Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
4.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
4.5.	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
ИТОГО:		6
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
5.2.	Доля педагогических работников, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40% и более - 1 балл.	1
5.3.	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призёров 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.	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение - (- 3) балла	0
5.5.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	1
5.6.	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года - (-1) балл	0
ИТОГО:		5
ВСЕГО:		42

Перечень дополнительных критериев для назначения стимулирующих выплат работникам структурных подразделений детского сада «Сказка» и детского сада «Радуга»

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Количество мероприятий с участием родителей: от 4 до 8 мероприятий – 1 балл, более 8 мероприятий – 2 балла	2
2.	Размещение на сайте учреждения не менее 5 публикаций на педагогические темы в течение года, при условии согласования с методической службой ДОО – 1 балл	1
3.	Обобщение и распространение инновационного опыта (мероприятия, мастер-классы, выступления на РМО): на уровне образовательной организации – 1 балл, на уровне округа/области – 2 балла	2
4.	Работа с практикантами – 1 балл	1
5.	Использование БД по направлению с другими пользователями по запросу - 3 балла	3
6.	Ненадлежащая работа с БД и школьной документацией - (-1) балл	0
7.	Отсутствие задолжности по родительской плате – 1 балл	1
8.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1
9.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1
ИТОГО:		12

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) воспитателя структурных подразделений детский сад «Сказка» и детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
1.1.	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в учреждении: положительная динамика – 1 балл, показатель выше сред-	2		

	него по муниципальному образованию – 2 балла			
1.2.	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3		
1.3.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения через проведение семинаров, конференций, организованных образовательным учреждением: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3		
1.4.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3		
1.5.	Осуществление на сайте образовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса – 2 балла	2		
ИТОГО:		13		
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
2.1.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного	2		

	возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий - 2 балла			
2.2.	Соотношение числа дней, проведенных воспитанниками в группе, к общему числу дней работы образовательного учреждения: от 70% до 75% - 1 балл, 75% и более – 2 балла	2		
ИТОГО:		4		
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования – 2 балла	2		
3.2.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления дошкольного образовательного учреждения – 1 балл	1		
3.3.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности дошкольного образовательного учреждения по вопросам организации образовательного процесса: на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2		
3.4.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1		
ИТОГО:		6		
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 вос-	1		

	питанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл			
4.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение - 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2		
4.3.	Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1		
ИТОГО:		4		
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1.	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2		
ИТОГО:		2		
ВСЕГО:		29		

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Количество мероприятий с участием родителей: от 4 до 8 мероприятий – 1 балл, более 8 мероприятий – 2 балла	2		
2.	Размещение на сайте учреждения не менее 5 публикаций на педагогические темы в течение года, при условии согласования с методической службой ДОО – 1 балл	1		

3.	Обобщение и распространение инновационного опыта (мероприятия, мастер-классы, выступления на РМО): на уровне образовательной организации – 1балл, на уровне округа/области – 2 балла	2		
4.	Работа с практикантами – 1 балл	1		
5.	Использование БД по направлению с другими пользователями по запросу - 3 балла	3		
6.	Ненадлежащая работа с БД и школьной документацией - (-1) балл	0		
7.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1		
8.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1		
ИТОГО:		12		

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) делопроизводителя структурных подразделений детский сад «Сказка» и детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.5.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1		
ИТОГО:		1		
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
ВСЕГО:		1		

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Использование БД по направлению с другими пользователями по запросу - 3 балла	3		
2.	Ненадлежащая работа с БД и школьной документацией - (-1) балл	0		
3.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1		
4.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1		
ИТОГО:		5		

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) завхоза, кладовщика структурных подразделений детский сад «Сказка» и детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1		
ИТОГО:		1		
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 и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1		
ИТОГО:		1		
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1.	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента по-	0		

	ставки в учреждение - (- 3) балла			
5.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	1		
5.3.	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года - (-1) балл	0		
ИТОГО:		1		
ВСЕГО:		3		

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Использование БД по направлению с другими пользователями по запросу - 3 балла	3		
2.	Ненадлежащая работа с БД и школьной документацией - (-1) балл	0		
3.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1		
4.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1		
ИТОГО:		5		

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) логопеда, педагога-психолога, социального педагога структурных подразделений детский сад «Сказка» и детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
1.1.	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» - 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3		

1.2.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения через проведение семинаров, конференций, организованных образовательным учреждением: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3		
1.3.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3		
1.4.	Осуществление на сайте образовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса – 2 балла	2		
ИТОГО:		11		
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
2.1.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий - 2 балла	2		
ИТОГО:		2		
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования – 2 балла	2		
3.2.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления дошкольного образовательного учреждения – 1 балл	1		
3.3.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности дошкольного образовательного учре-	2		

	ждения по вопросам организации образовательного процесса: на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла			
3.4.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2		
3.5.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1		
3.6.	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1		
ИТОГО:		9		
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 и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1		
4.2.	Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1		
ИТОГО:		2		
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1.	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призёров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2		
ИТОГО:		2		
ВСЕГО:		26		

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. ко-	Баллы	Баллы
---	---------------------	-----------	-------	-------

		личес- тво баллов	атте- сте- ую- мого	КОМИССИИ
1.	Количество мероприятий с участием родителей: от 4 до 8 мероприятий – 1 балл, более 8 мероприятий – 2 балла	2		
2.	Размещение на сайте учреждения не менее 5 публикаций на педагогические темы в течение года, при условии согласования с методической службой ДОО – 1 балл	1		
3.	Обобщение и распространение инновационного опыта (мероприятия, мастер-классы, выступления на РМО): на уровне образовательной организации – 1балл, на уровне округа/области – 2 балла	2		
4.	Работа с практикантами – 1 балл	1		
5.	Использование БД по направлению с другими пользователями по запросу - 3 балла	3		
6.	Ненадлежащая работа с БД и школьной документацией - (-1) балл	0		
7.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1		
8.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1		
ИТОГО:		37		

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) методиста по организации питания структурных подразделений детский сад «Сказка» и детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. ко- личество баллов	Баллы атте- сте- ую- мого	Баллы комиссии
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
1.1.	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в учреждении: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2		
1.2.	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных	3		

	соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» - 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла			
1.3.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения через проведение семинаров, конференций, организованных образовательным учреждением: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3		
1.4.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3		
1.5.	Осуществление на сайте образовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса – 2 балла	2		
ИТОГО:		13		
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
2.1.	Соотношение числа дней, проведенных воспитанниками в группе, к общему числу дней работы образовательного учреждения: от 70% до 75% - 1 балл, 75% и более – 2 балла	2		
ИТОГО:		2		
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.1.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления дошкольного образовательного учреждения – 1 балл	1		
3.2.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности дошкольного образовательного учреждения по вопросам организации образовательного процесса: на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на феде-	2		

	ральном уровне – 2 балла			
3.3.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2		
3.4.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1		
ИТОГО:		6		
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 и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1		
4.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение - 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2		
4.3.	Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1		
4.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1		
4.5.	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1		
ИТОГО:		6		
ВСЕГО:		27		

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Количество мероприятий с участием родителей: от 4 до 8 мероприятий – 1 балл, более 8 меропри-	2		

	ятий – 2 балла			
2.	Размещение на сайте учреждения не менее 5 публикаций на педагогические темы в течение года, при условии согласования с методической службой ДОО – 1 балл	1		
3.	Обобщение и распространение инновационного опыта (мероприятия, мастер-классы, выступления на РМО): на уровне образовательной организации – 1 балл, на уровне округа/области – 2 балла	2		
4.	Использование БД по направлению с другими пользователями по запросу - 3 балла	3		
5.	Ненадлежащая работа с БД и школьной документацией - (-1) балл	0		
6.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1		
7.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1		
ИТОГО:		10		

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) методиста структурных подразделений детский сад «Сказка» и детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
1.1.	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым учреждением: за каждые 25 % - 0,5 балла	2		
1.2.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	3		
1.3.	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за ис-	3		

	ключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» - 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла			
1.4.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения через проведение семинаров, конференций, организованных образовательным учреждением: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3		
1.5.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3		
1.6.	Осуществление на сайте образовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса – 2 балла	2		
ИТОГО:		16		
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
2.1.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий - 2 балла	2		
ИТОГО:		2		
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования – 2 балла	2		

3.2.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления дошкольного образовательного учреждения – 1 балл	1		
3.3.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности дошкольного образовательного учреждения по вопросам организации образовательного процесса: на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2		
3.4.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2		
3.5.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1		
3.6.	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1		
ИТОГО:		9		
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 и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1		
4.2.	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1		
ИТОГО:		2		
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1		
5.2.	Доля педагогических работников, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40% и более - 1 балл.	1		

5.3.	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призёров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2		
ИТОГО:		4		
ВСЕГО:		33		

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Размещение на сайте учреждения не менее 5 публикаций на педагогические темы в течение года, при условии согласования с методической службой ДОО – 1 балл	1		
2.	Обобщение и распространение инновационного опыта (мероприятия, мастер-классы, выступления на РМО): на уровне образовательной организации – 1балл, на уровне округа/области – 2 балла	2		
3.	Работа с практикантами – 1 балл	1		
4.	Использование БД по направлению с другими пользователями по запросу - 3 балла	3		
5.	Ненадлежащая работа с БД и школьной документацией - (-1) балл	0		
6.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1		
7.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1		
ИТОГО:		9		

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) музыкального руководителя, руководителя физического воспитания структурных подразделений детский сад «Сказка» и детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. ко-	Баллы	Баллы
---	---------------------	-----------	-------	-------

		личес- тво баллов	атте- сте- мо- го	КОМИССИИ
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
1.1.	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» - 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3		
1.2.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения через проведение семинаров, конференций, организованных образовательным учреждением: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3		
1.3.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3		
1.4.	Осуществление на сайте образовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса – 2 балла	2		
ИТОГО:		11		
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
2.1.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий - 2 балла	2		

ИТОГО:		2		
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования – 2 балла	2		
3.2.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления дошкольного образовательного учреждения – 1 балл	1		
3.3.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности дошкольного образовательного учреждения по вопросам организации образовательного процесса: на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2		
3.4.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2		
3.5.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1		
3.6.	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1		
ИТОГО:		9		
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 и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1		
4.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение - 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2		
4.3.	Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образо-	1		

	вательного процесса, во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл			
4.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1		
4.5.	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1		
ИТОГО:		6		
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1.	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2		
5.2.	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение - (- 3) балла	0		
ИТОГО:		5		
ВСЕГО:		33		

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Количество мероприятий с участием родителей: от 4 до 8 мероприятий – 1 балл, более 8 мероприятий – 2 балла	2		
2.	Размещение на сайте учреждения не менее 5 публикаций на педагогические темы в течение года, при условии согласования с методической службой ДОО – 1 балл	1		
3.	Обобщение и распространение инновационного опыта (мероприятия, мастер-классы, выступления на РМО): на уровне образовательной организации – 1балл, на уровне округа/области – 2 балла	2		
4.	Работа с практикантами – 1 балл	1		

5.	Использование БД по направлению с другими пользователями по запросу - 3 балла	3		
6.	Ненадлежащая работа с БД и школьной документацией - (-1) балл	0		
7.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1		
8.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1		
ИТОГО:		11		

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) повара, подсобного рабочего кухни структурных подразделений детский сад «Сказка» и детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1		
ИТОГО:		1		
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 и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1		
4.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1		
ИТОГО:		2		
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
ВСЕГО:		3		

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1		
2.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1		
ИТОГО:		2		

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) помощника воспитателя структурных подразделений детский сад «Сказка» и детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1		
ИТОГО:		1		
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 и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1		
4.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1		
ИТОГО:		2		
ВСЕГО:		3		

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
---	---------------------	-------------------------	--------------------	----------------

1.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1		
2.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1		
ИТОГО:		2		

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) кастелянши, машиниста по стирке белья структурных подразделений детского сада «Сказка» и детского сада «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1		
ИТОГО:		1		
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 и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1		
ИТОГО:		1		
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
ВСЕГО:		2		

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии

1.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1		
2.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1		
ИТОГО:		4		

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию зданий, сторожа, уборщика служебных помещений, дворника структурных подразделений детский сад «Сказка» и детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.5.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1		
ИТОГО:		1		
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 и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1		
ИТОГО:		1		
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.4.	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение - (- 3) балла	0		
ИТОГО:		0		
ВСЕГО:		2		

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1		
ИТОГО:		1		

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) старшего воспитателя структурных подразделений детский сад «Сказка» и детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
1.1.	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым учреждением: за каждые 25 % - 0,5 балла	2		
1.2.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	3		
1.3.	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» - 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3		
1.4.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения через проведение семинаров, конференций, организованных образовательным учреждением: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на	3		

	областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла			
1.5.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3		
ИТОГО:		14		
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
2.1.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий - 2 балла	2		
ИТОГО:		2		
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования – 2 балла	2		
3.2.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления дошкольного образовательного учреждения – 1 балл	1		
3.3.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности дошкольного образовательного учреждения по вопросам организации образовательного процесса: на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2		
3.4.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2		
3.5.	Наличие договоров и планов совместной работы	1		

	с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл			
ИТОГО:		8		
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 и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1		
4.2.	Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1		
4.3.	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1		
ИТОГО:		3		
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1		
5.2.	Доля педагогических работников, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40% и более - 1 балл.	1		
5.3.	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призёров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	4		
ИТОГО:		5		
ВСЕГО:		32		

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Баллы аттестуе-	Баллы комиссии
---	---------------------	-------------------------	-----------------	----------------

			МОГО	
1.	Размещение на сайте учреждения не менее 5 публикаций на педагогические темы в течение года, при условии согласования с методической службой ДОО – 1 балл	1		
2.	Обобщение и распространение инновационного опыта (мероприятия, мастер-классы, выступления на РМО): на уровне образовательной организации – 1 балл, на уровне округа/области – 2 балла	2		
3.	Работа с практикантами – 1 балл	1		
4.	Использование БД по направлению с другими пользователями по запросу - 3 балла	3		
5.	Ненадлежащая работа с БД и школьной документацией - (-1) балл	0		
6.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1		
7.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1		
ИТОГО:		9		

Приложение №4
к коллективному договору

Согласовано:

председатель первичной
профсоюзной организации

Сергеева Е.М.

« ____ » _____ 2018 г.

Утверждено:

приказом № ____ от ____

Директор

Веселова О.А.

« ____ » _____ 2018 г.

Положение о премировании работников

Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 № 83, от 27.07.2007 № 118, от 11.06.2008 № 201) «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «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 методики расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008г №353 «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 муниципальных дошкольных образовательных учреждениях».

Настоящее Положение определяет условия выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в виде премий по результатам работы.

Конкретные размеры премии устанавливаются приказом директора Учреждения каждому работнику персонально по результатам оценки работы, где указываются конкретные основания выплаты премии, при этом максимальными размерами премия не ограничивается.

Источником средств, направляемых на премирование работников образовательной организации, является экономия средств, предусмотренных на оплату труда в образовательном учреждении.

Работникам, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для начисления премий, в связи с прохождением курсов по переподготовке (переквалификации) и повышению квалификации и другим уважительным причинам, выплата

премий производится за фактически отработанное время в данном расчетном периоде.

Лица, принятые на работу в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премий, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

Внешним совместителям вознаграждение не выплачивается.

В качестве расчетного периода для начисления премий принимается отработанное время, равное месяцу, кварталу, полугодию, году.

1. Показатели для начисления премий

1.1 Показатели премирования:

- отсутствие дисциплинарных нарушений;
- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, функциональных обязанностей;
- образцовое соблюдение Инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержания образовательного учреждения;
- в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов организованных учреждением, районом, регионом, федерацией, а также международных;
- к праздничным дням и профессиональным праздникам;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- за высокое качество оздоровительной работы с учащимися, воспитанниками;
- создание условий для учебно-воспитательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег на уровне учреждения, района, региона, федерации и участие в других мероприятиях по распространению опыта работы;
- плодотворное творческое взаимодействие с родителями;
- активное участие в массовых мероприятиях;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства;
- выполнение дополнительных работ;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- своевременное представление достоверной налоговой и бухгалтерской отчетности в

налоговые органы, внебюджетные фонды;

- высокое качество обслуживания по закрепленному участку в соответствии с установленными нормами обслуживания;
- по итогам работы за квартал, за год.

2. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишения

2.1 Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушение Правил внутреннего трудового порядка;
- нарушение санитарно-эпидемического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушения работником педагогической этики;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям);
- детского травматизма по вине работника;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- ошибок в ведении рабочей документации;
- отсутствие результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания, конфликтной ситуации);
- высокой заболеваемости детей;
- некачественное приготовление пищи;
- несвоевременного обеспечения продуктами, сдачи тары и списания имущества.

2.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и потере имущества учреждения;
- систематическом нарушении этики;
- недобросовестном отношении к работе.

2.3. Все случаи не премирования рассматриваются директором и профкомом в индивидуальном порядке в каждом случае.

Согласовано:

председатель первичной
профсоюзной организации

Сергеева Е.М.

« ____ » _____ 2018 г.

Утверждено:

приказом № ____ от ____

Директор

Веселова О.А.

« ____ » _____ 2018 г.

Соглашение по охране труда на 2018 г.

№	Содержание мероприятий	Стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Исполнитель
1	Выделение средств на мероприятия по охране труда	3000	В течение года	
2	Организация и прохождение обучения работников по ОТ	10000	В течение года	
3	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, различных видов мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами	10000	По срокам	
4	Пополнение имеющихся медицинских аптечек и приобретение новых	15000	По истечении сроков	
5	Проведение медицинских осмотров работников школы	220000	Август	
6	Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	8000	По срокам	
7	Проведение предрейсового медосмотра водителя	140000	Ежедневно	
	Итого:	406000		

Приложение №6

Согласовано:

председатель первичной
профсоюзной организацииСергеева Е.М.

« ____ » _____ 2018 г.

Утверждено:

приказом № ____ от ____

Директор

Веселова О.А.

« ____ » _____ 2018 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
работ и профессий, имеющих право
на обеспечение специальной одеждой, обувью и
другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Заведующий хозяйством	Халат Перчатки диэлектрические	1 1 пара
2.	Уборщик служебных помещений	Халат Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 4 пары
3.	Помощник воспитателя	Халат Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Галоши резиновые Перчатки резиновые	1,5 года 6 пар 1 пара 2 пары
4.	Рабочий по стирке белья	Перчатки резиновые	4 пары
5.	Повар	Халат Галоши резиновые	1 1 пара на 2 года

6.	Водитель	Перчатки комбинированные	4 пары
7.	Гардеробщик	Халат Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара
8.	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 на 1.5 го- да Дежурный

Согласовано:

председатель первичной
профсоюзной организации

Сергеева Е.М.

« ____ » _____ 2018 г.

Утверждено:

приказом № ____ от ____

Директор

Веселова О.А.

« ____ » _____ 2018 г.

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем,
имеющих право на дополнительный отпуск.**

№ п/п	Должность	Количество календарных дней отпуска
1	Главный бухгалтер	14
2	Заместитель директора по АХР	7
3	Заведующий хозяйством	7