Коллективный договор

между администрацией и трудовым коллективом

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 33
имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина
городского округа Сызрань Самарской области

на период с 01.01.2019 г. по 31.12.2021г.

От работодателя:

директор
ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани

_____В.Ю. Мавринский

От работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани

_____М.Ю. Макарова

Регистрационный № от «___»_____ 2018 года.

Руководитель

Содержание.

Страницы
1. Общие положения……..3-4
2. Трудовой договор……...4-7
3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников….7-10
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству……..10-11
5. Организация труда, режим работы, время отдыха……11-14
6. Оплата и нормирование труда…….14-18
7. Гарантии и компенсации……..19-20
8. Охрана труда и здоровья……..20-22
9. Гарантии профсоюзной деятельности……22-24
10. Обязательства профкома…….....24-25
11. Контроль за выполнением коллективного договора…….....25

Приложения:
Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения ……26-40
Приложение № 2. Положение о предоставлении дополнительных отпусков работникам общеобразовательного учреждения……...41-43
Приложение № 3. Положение о нормах обеспечения работников общеобразовательного учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты……44-47
Приложение № 4. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работникам общеобразовательного учреждения ……48-90

Приложение № 5. Положение о соглашении по охране труда……91-94

1.Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя - директора общеобразовательного учреждения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательного учреждения, его реорганизации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

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

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

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

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

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка,
- положение о дополнительных отпусках,
- положение о стимулирующих выплатах работникам образовательного учреждения,
- положение о нормах обеспечения работников учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты,
- соглашение по охране труда.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

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

2. Трудовой договор

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами.

2.3. Трудовой договор, как правило, подписывается с работником на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения

не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством (ст.57 ТК РФ).

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

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам, устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, но не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ)

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.6. Установленная педагогическим работникам нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года, а также сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.7. Учебная нагрузка педагогических работников, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

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

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, в приказе руководителя возможны только:

- по взаимному согласию сторон,
- по инициативе работодателя в случаях:

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

б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. (Продолжительность выполнения работникам без его согласия, увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);
в) простоя, когда работникам поручается, с учётом их специальности и квалификации, другая работа в учреждении на всё время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
г) восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
д) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В подпунктах «г» и «д» для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, но работодатель обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 дня (ст. 60.2 ТК РФ).

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

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

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

2.11. Руководитель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

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

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

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

2.15. Работодатель обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их

установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат - не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.16. Работники ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (учреждений), осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.17. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора работник получает выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года.

3.2.3. В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание).

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

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

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующую заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.7. Педагогическим работникам учреждения установленная аттестационной комиссией квалификационная категория учитывается:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из частной организации, осуществляющей педагогическую деятельность, на работу в государственные образовательные организации;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)

Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог дополнительного образования (спортивной направленности)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), воспитатель в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, преподаватель профессиональной образовательной	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, структурного подразделения многопрофильных учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (музыкальной направленности)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры	Учитель музыки организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, преподаватель профессиональной образовательной организации, музыкальный руководитель, концертмейстер

Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования (спортивной направленности)
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам
Учитель организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным образовательным программам	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Педагог-организатор	Старший вожатый, педагог дополнительного образования

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.180 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ, ст. 25 Закона о занятости).

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

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

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

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179, 261 (часть 4) ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;

работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе, председатель первичной организации, члены профсоюза.

4.3.2. 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 такой возможности.

4.3.3. Не допускается увольнение работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

5. Организация труда, режим работы, время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом образовательного 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.

По должностям «Вахтер» и «Сторож» ведется суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет один год (Ст. 104 ТК РФ)

5.3. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в Положении о дополнительных оплачиваемых отпусках работников учреждения. Приложение № 2 ПВТР).

5.4. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

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

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать

по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

5.6. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5.7. Составление расписание уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, совещаний, собраний, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных учебным планом, планом воспитательной работы, правилами внутреннего распорядка педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

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

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

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

5.10. Допускается привлечение работодателем работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.

5.11. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению

работодателя с письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета с дополнительной оплатой.

5.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их 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 суммарный учет рабочего времени. Время перемен между занятиями является рабочим временем учителя.

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

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

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён 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 ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.16. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам школы возможность для отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе, в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников школы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам структурного подразделения возможность для отдыха и приёма пищи для работающих в 1 смену по окончании работы, во 2-ю смену перед началом работы (ст.108 ТК РФ).

5.17. Дежурство педагогических работников школы по образовательному учреждению начинается за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.18. Общим выходным днём является воскресенье (ст.111 ТК РФ).

5.19. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в

том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата педагогическим работникам школы устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда, утверждённой постановлением Правительства Самарской Области от 1 июня 2006 года N60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями на 2 февраля 2018 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016)) и постановления правительства Самарской области от 29 октября 2008 года N431 «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 нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета (с изменениями на 14 февраля 2018 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016)). Заработная плата педагогическим работникам структурного подразделения «Детский сад №22» устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 года N353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание

государственных услуг в сфере дошкольного образования» (с изменениями на 15 января 2018 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398, от 27.10.2011 N 702, от 31.10.2012 N 600, от 21.03.2013 N 107, от 12.12.2013 N 756, от 16.12.2013 N 762, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 15.12.2016 N 736, от 01.02.2017 N 62, от 15.01.2018 N 9, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485(ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 N 475, от 29.10.2012 N 576).

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда в образовании и включает в себя:

- доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющихся от нормальных, за работу в ночное время и т.д.);
- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и нормативными актами образовательного учреждения.

6.3. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 12 и 27 числа текущего месяца.

6.4. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении численного состава класса, который утверждается 2 раза в год: на 01 сентября и 01 января текущего учебного года;
- при присвоении почетного звания «Заслуженный учитель» (постановление Правительства Самарской области от 11.06.08 №201);
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

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

6.5. Администрация обязана при выплате заработанной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработанной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок). Форма расчётного листка утверждается директором образовательного учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

6.6. Администрация с учётом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положения о распределении стимулирующего фонда работников ГБОУ СОШ №33 г. Сызрани», которые вывешиваются на видном месте для всеобщего обозрения. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного

труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

6.8. Наполняемость классов (групп) является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется в соответствии с методикой оплаты труда.

6.9. Работодатель обязуется:

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

6.9.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения (ст.142 ТК РФ).

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

6.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не мене 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной части заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

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

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

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

6.14. Случаи удержания с работника заработанной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.15. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

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

6.17. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

6.18. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

6.19. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо

от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор – методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.20. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, оплата труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.21. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохраняется на этот период оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.22. Руководителю учреждения установить надбавку:

- за почётное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы;
- за орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования,

в размере 10 процентов должностного оклада.

6.23. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает 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.

Денежная компенсация выплачивается также педагогическим работникам находящимся:

- в очередном отпуске;
- в декретном отпуске;
- в отпуске по уходу за ребенком;
- в период временной нетрудоспособности.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечным фондом образовательного учреждения.

Организует в учреждении питание работников.

7.3. При установлении работникам оплаты труда квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при:

- работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления;
- при поступлении на педагогическую работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности.

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

7.5. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производится оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

7.6. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

7.7. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного

профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на период прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.
В случае истечения действия квалификационной категории после
подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории у работников во время:

- временной нетрудоспособности;
- командировки на работу по специальности за рубежом:
- отпуска до одного года в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании»,

при выходе на работу срок действия, имевшейся у них квалификационной категории, продлевается соответствующими органами управления образованием на основании заявления работников, с момента истечения срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год.

7.9. Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока ее действия решением соответствующего органа управления образованием продлевается не более чем на один год.

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

7.11. Стороны признают необходимым:
оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) в соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.06.1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов».

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

8.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятие по охране труда, определённые соглашением.

8.3.Организовать работу в образовательном учреждении по аттестации рабочих мест.

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

8.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников образовательного учреждения в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.

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

8.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами (Приложение № 4).

8.8. Обеспечить приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

8.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

8.10. Сохранить место работы работникам образовательного учреждения и 2/3 заработка за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в следствии нарушения требований охраны труда не по вине работника.

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

8.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и согласовать их с профкомом.

8.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.15. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе ввести членов профкома.

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

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работниками образовательного учреждения.

8.18. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

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

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

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

8.22. Профком обязуется организовать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, а также работу по оздоровлению детей работников (членов профсоюза), осуществлять защиту интересов членов профсоюза.

8.23. Вести учёт нуждающихся работников в санаторно-курортном лечении.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

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

9.2. 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 решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. 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).

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет ГК профсоюза работников образования в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения производится (может производиться) за счет

средств работодателя (ст.377 ТК РФ) (порядок и условия оплаты труда председателя определяется далее каждым учреждением самостоятельно).

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для участия в проводимых ГК профсоюза работников образования Пленумов, конференций, семинаров, совещаний и других мероприятий.

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

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

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

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) 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.113ТК);

-очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

-установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

-применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

-массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

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

-утверждение Правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ);

-создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

-составление графиков сменности (ст.103 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 за работу в ночное время (ст.154 ТК);

-применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 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 ТКРФ);

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

9.12. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются,

руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

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

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

10.6. Направлять учредителю учреждения заявления 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 членов профсоюза 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. Участвовать в работе комиссий по оздоровлению работников учреждения и обеспечению их детей новогодними подарками.

10.10. Вести учет, нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять документы в органы местного самоуправления.

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

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

10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях их болезни, тяжёлого материального положения, смерти близких людей.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

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.

11.3. Осуществляют контроль за выполнением плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в 10-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течении 3 (трёх) лет со дня его подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания данного договора.

Правила внутреннего трудового распорядка

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33
имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина
городского округа Сызрань Самарской области

Приложение № 1
к коллективному договору

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33
имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина
городского округа Сызрань Самарской области

на 2019 – 2021 годы.

I. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом ГБОУ СОШ №33 г. Сызрани.

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, иными нормативными правовыми актами и Уставом образовательного учреждения. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников образовательного учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в образовательном учреждении.

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

1.4. Правила утверждены руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Правила вывешиваются в образовательном учреждении на видном месте.

1.6. При приеме на работу администрация образовательного учреждения обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.

1.7. Правила являются приложением к коллективному договору на 2019 – 2021 г.г., действующему в образовательном учреждении.

2. Порядок приема и увольнение работника.

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с образовательным учреждением.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон: работника и образовательного учреждения (ст.67 ТК РФ).

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

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации следующие документы:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

г) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;

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

е) справку об отсутствии судимости. В случае, если в отношении лица осуществлялось уголовное преследование, а в результате дело прекращено по не реабилитирующим основаниям, то работник может быть допущен к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав,
ж) медицинское заключение о состоянии здоровья (личную медицинскую книжку).

2.1.5. Приём на работу оформляется приказом руководителя и объявляется работнику под расписку в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.6. При приёме на работу руководитель образовательного учреждения обязан ознакомить работника со следующими документами:
- уставом образовательного учреждения,
- коллективным договором,
- настоящими Правилами,
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности,
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.7. При приёме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более 3-х месяцев, а для заместителей руководителя, главного и старшего бухгалтера - не более 6 месяцев.
Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.8. На каждого работника образовательного учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении.

2.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора школы в трудовую книжку, администрация образовательного учреждения обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

2.1.10. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в образовательном учреждении.

2.2. Отказ в приёме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

2.2.3. Лицо, лишённое решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определённого срока, не может быть принято на работу в образовательное учреждение в течение этого срока.

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

2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ст.64 ТК РФ).

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация образовательного учреждения обязана сообщить причину отказа в письменной форме (ст.64 ТК РФ).

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

2.3. Увольнение работников.

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

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

2.3.3. При расторжении трудового договора руководитель образовательного учреждения издаёт приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с ТК РФ.

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

2.3.5. Днём увольнения работника является последний день работы.

В последний день работы администрация образовательного учреждения обязана выдать работнику трудовую книжку и по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчёт.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку не возможно в связи с отсутствием работника, либо его отказа от получения трудовой книжки на руки, администрация образовательного учреждения направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления уведомления администрация образовательного учреждения освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

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

3. Основные права и обязанности и ответственность администрации образовательного учреждения

3.1. Непосредственное управление образовательным учреждением осуществляет руководитель образовательного учреждения.

3.2. Руководитель образовательного учреждения имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1. Осуществлять приём на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками.

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

3.2.3. Совместно с профсоюзным комитетом осуществлять поощрение и премирование работников.

3.2.4. Привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке.

3.2.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательного учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил.

3.2.6. Принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.3. Руководитель образовательного учреждения обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.4. Администрация образовательного учреждения осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, технического, обслуживающего персонала.

3.5. Образовательное учреждение, как юридическое лицо, несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться:
- за задержку трудовой книжки при увольнении работника;
- незаконное отстранение работника от работы;
- незаконное увольнение работника или перевод его на другую работу;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- за причинение ущерба имуществу работника, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. Права, обязанности и ответственность работников

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении образовательного учреждения в формах, предусмотренных законодательством и уставом образовательного учреждения;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим коллективным договором, его положениями.

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

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным

учреждением, методов оценки знаний обучающихся (воспитанников) при исполнении профессиональных обязанностей;

- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.

4.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав образовательного учреждения и настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу образовательного учреждения и других работников;
- незамедлительно сообщать руководителю образовательного учреждения о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества образовательного учреждения;
- поддерживать дисциплину в образовательном учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) без применения методов физического и психического насилия;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

4.4. Работникам образовательного учреждения в период организации образовательного процесса запрещается:

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

4.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный образовательному учреждению прямой действительный ущерб.
Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества образовательного учреждения или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в образовательном учреждении, если образовательное учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для образовательного учреждения произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (ст.238 ТК РФ).

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

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

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

4.6. Работники образовательного учреждения привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 6.4. настоящих Правил.

5. Режим работы и время отдыха

5.1. В образовательном учреждение устанавливается: в школе шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днём (воскресенье); в структурном подразделении пятидневная рабочая неделя с 12-ти часовым пребыванием, с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).
Занятия в образовательном учреждении проводятся в первую смену (или в две смены).

5.2. Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 36 часов, для медицинских работников – 39 часов.

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

5.4. Для работников образовательного учреждения, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:
- заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- главный бухгалтер, старший бухгалтер, бухгалтер;
- руководитель структурного подразделения;
- методист структурного подразделения;
- делопроизводитель структурного подразделения;
- заведующая хозяйством структурного подразделения.
- заведующий структурным подразделением.

5.5. Рабочее время педагогических работников включает: преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, настоящими Правилами и Уставом образовательной организации.

5.6. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в образовательном учреждении и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.
Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации образовательного учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).
В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников школы может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.
При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам школы, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

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

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

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

5.11. К рабочему времени относятся следующие периоды:

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

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

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

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

5.15. Работникам ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления

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

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

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

5.18. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его продолжительности для технических работников школы: с 12.30 ч. до 13.30 ч.

Время предоставления перерыва и его продолжительности для обслуживающих работников школы: с 12.30 ч. до 13.30 ч.

5.19. Продолжительность рабочего дня, перерывы и отпуска сотрудников структурного подразделения.

Руководитель структурного подразделения работает при 5-ти дневной рабочей неделе, исходя из 40 часов в неделю с 8.00 - 17.00 ч., время ненормированное.

Обед с 13.00 - 14.00 ч.

Отпуск - 56 календарных дней, дополнительно 3 дня за ненормированный рабочий день.

Методист работает при 5-ти дневной рабочей неделе, исходя из 36 часов в неделю с 8.00 - 16.12 ч., время ненормированное.

Обед с 13.00 - 14.00 ч.

Отпуск - 56 календарных дней, дополнительно 3 дня за ненормированный рабочий день.

Воспитатели работают исходя из 36-ти часовой недели по суммированному рабочему времени согласно графика.

На группах компенсирующей направленности с 12-ти часовым пребыванием воспитанников, воспитатели работают по сменам**:**

-1 смена – с 07.00 - 13.00 ч.

-2 смена – с 13.00 - 19.00 ч.

Обед, работающих в 1 смену, по окончании работы, во 2-ую смену – перед началом работы.

Отпуск – 42 календарных дня для групп общеразвивающего направления;
56 календарных дней для групп компенсирующего направления.

Заведующая хозяйством работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00 - 17.00 ч., время ненормированное.

Отпуск - 28 календарных дней, дополнительно 3 дня за ненормированный рабочий день.

Педагог-психолог работает 36 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе, согласно графика.
Отпуск - 42 календарных дня.

Музыкальный руководитель работает 24 часа в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе, согласно графика.
Отпуск – 42 календарных дня для групп общеразвивающего направления;
56 календарных дней для групп компенсирующего направления.

Инструктор по физической культуре работает 30 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе, согласно графика.
Отпуск - 56 календарных дней.

Учитель - логопед работает 20 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе, согласно графика.
Отпуск - 56 календарных дней.

Учитель - дефектолог работает 20 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе, согласно графика.
Отпуск - 56 календарных дней.

Старшая медсестра работает по сменам, исходя из 39-ти часовой недели (ст.350 ТК РФ):
-1 смена – с 07.00 - 15.48 ч.
-2 смена – с 10.00 – 18.48 ч.
Обед с 12.00-13.00 ч.
Отпуск - 28 календарных дней.

Медицинская сестра работает по сменам, исходя из 39-ти часовой недели (ст.350 ТК РФ):
-1 смена – с 07.00 - 15.48 ч.
-2 смена – с 10.00 – 18.48 ч.
Обед с 12.00-13.00 ч.
Отпуск - 28 календарных дней.

Старший бухгалтер работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00-17.00 ч., обед с 13.00-14.00 ч., время ненормированное.
Отпуск - 28 календарных дней, дополнительно 3 дня за ненормированный рабочий день.

Бухгалтер работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00-17.00 ч., обед с 13.00-14.00 ч., время ненормированное.

Отпуск - 28 календарных дней, дополнительно 3 дня за ненормированный рабочий день.

Делопроизводитель работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00-17.00 ч., обед с 13.00-14.00 ч., время ненормированное.
Отпуск - 28 календарных дней, дополнительно 3 дня за ненормированный рабочий день.

Помощники воспитателя работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00-17.00, обед с 14.00-15.00.
Отпуск - 28 календарных дней.

Шеф-повар, повара работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе , 1 смена с 5.00-13.00, 2 смена с 9.00-17.00 ч.
Отпуск - 28 календарных дней, дополнительно 7 дней за тяжёлые условия труда (ч.2 ст.117 ТК РФ).

Кухонные рабочие работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе , 1 смена с 5.00-13.00, 2 смена с 9.00-17.00 ч.
Отпуск - 28 календарных дней.

Дворник, работник по ремонту и обслуживанию зданий работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе, согласно графика.
Отпуск - 28 календарных дней.

Сторож работает в соответствии с графиком сменности по суммированному рабочему времени с предоставлением другого дня отдыха с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за год.
Отпуск - 28 календарных дней.

Кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, кухонный работник работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00-17.00 ч.
Отпуск - 28 календарных дней.

6. Меры поощрения и взыскания

6.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:
- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению государственными (отраслевыми) наградами.

6.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании.

6.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе,

просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК РФ).

ПОЛОЖЕНИЕ

о предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусках работникам

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33
имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина
городского округа Сызрань Самарской области

Приложение № 2
к коллективному договору

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33
имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина
городского округа Сызрань Самарской области

на 2019 – 2021 годы.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников общеобразовательного учреждения в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности.

1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в учреждении.

1.3. Дополнительно оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях. Нерабочие, праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

1.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

2. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем

2.1. Положение устанавливает следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:
- заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- главный бухгалтер, старший бухгалтер, бухгалтер;
- руководитель структурного подразделения;
- методист структурного подразделения;
- делопроизводитель структурного подразделения;
- заведующая хозяйством структурного подразделения.

2.2. Работникам школы с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ) продолжительностью 14 дней; работникам структурного подразделения не менее 3дней.

3.Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда

3.1. Работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ч.2 ст.117 ТК РФ) следующей продолжительности:
- шеф-повару– 7 дней;
- поварам – 7 дней.

4. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска

4.1. В соответствии со ст. 116 ТК РФ работникам общеобразовательного учреждения предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска с момента заключения трудового договора:
- за социально-значимую деятельность - 2 дня;
- председателю профсоюзного комитета - 6 календарных дней;
- членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) - 6 календарных дней;
- за работу без больничного листа в течение года - 5 дней.

Предоставляется отпуск работникам с сохранением заработной платы в случаях:
- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости - 5 дней (кроме работников структурного подразделения).

В случае если у работника несколько оснований для дополнительного оплачиваемого отпуска, то он предоставляется по одному из них, имеющего наибольшее количество дней.

ПОЛОЖЕНИЕ
о нормах обеспечения работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33
имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина
городского округа Сызрань Самарской области

специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами защиты.

Приложение № 3
к коллективному договору

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33
имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина
городского округа Сызрань Самарской области

на 2019 - 2021 годы.

I. Общие положения

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

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

1.3. Норма выдачи специальной одежды и обуви для школы:

	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Уборщик производственных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые Тапочки на кожаной подошве	1 6 пар 12 пар 1 пара
3.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
4.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 1 12 пар 1 на 2,5 года
5.	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1
6.	Посудомойка	Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые	1 12 пар
7.	Рабочий по обслуживанию оборудования	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые	1 на 9 месяцев 6 пар 1 пара

1.4. Норма выдачи специальной одежды и обуви для структурного подразделения:

	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1	Руководитель СП	Халат хлопчатобумажный	2
2	Заведующая хозяйством	Халат хлопчатобумажный	2
3	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2
4	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный	3
		Фартук хлопчатобумажный белый	2
		Фартук хлопчатобумажный цветной	2
		Чепчик	2
		Перчатки резиновые	24 пары
5	Старшая медсестра	Халат хлопчатобумажный	2
		Перчатки резиновые	1
		Шапочка хлопчатобумажная	2
6	Медсестра	Халат хлопчатобумажный	2
		Перчатки резиновые	1
		Шапочка хлопчатобумажная	2
7	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	2
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые	24 пары
8	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	2
		Рукавицы комбинированные	4 пары
9	Повар	Халат хлопчатобумажный	3
		Фартук хлопчатобумажный	3
		Колпак хлопчатобумажный	3
		Фартук хлопчатобумажный цветной	3
0	Кухонный работник	Халат хлопчатобумажный цветной	2
		Фартук хлопчатобумажный цветной	2
		Фартук клеенчатый с нагрудником	1
		Перчатки резиновые	1 пара
1	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат хлопчатобумажный цветной	2
2	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный цветной	2
3	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Халат хлопчатобумажный	2
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Сапоги резиновые	1 пара

		Костюм брезентовый	1 на 1,5 года
		Перчатки резиновые	1 пара
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		Брюки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
4	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно	1 пара 6 пар
		Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		Валенки	1 пара на 3 года
		Галоши	1 пара на 2 года
		В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 на 3 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33
имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина
городского округа Сызрань Самарской области

Приложение № 4
к коллективному договору

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33
имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина
городского округа Сызрань Самарской области

на 2019 – 2021 годы.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33 имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина городского округа Сызрань Самарской области, далее «Положение», разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, ФЗ №273 от 29.12.2012 г. «Об Образовании в Российской Федерации» Уставом ГБОУ СОШ №33 г. Сызрани, постановлением Правительства Самарской Области от 1 июня 2006 года N60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями на 2 февраля 2018 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016)), постановлением правительства Самарской области от 29 октября 2008 года N431 «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 нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета (с изменениями на 14 февраля 2018 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016)), постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 года N353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета

нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (с изменениями на 15 января 2018 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398, от 27.10.2011 N 702, от 31.10.2012 N 600, от 21.03.2013 N 107, от 12.12.2013 N 756, от 16.12.2013 N 762, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 15.12.2016 N 736, от 01.02.2017 N62, от 15.01.2018 N 9, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485(ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 N 475, от 29.10.2012 N 576), приказа министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 года N 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (с изменениями на 13 марта 2018 года) (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8-од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од, от 09.09.2015 N 365-од, от 20.12.2016 N 408-од, от 03.07.2017 N 262-од, от 13.03.2018 N 100-од), приказ министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 года N 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области (с изменениями на 20 декабря 2016 года) (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 18 января 2012 г. № 4-од; от 20.12.2016 N 408-од.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого аппарата, медицинским работникам, обслуживающего персонала и иным работникам Учреждения.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.4. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели эффективности в работе.

1.5. Стимулирующие выплаты могут определяться педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам Учреждения за фактически отработанное время, а также суммой в денежном выражении.

1.6. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од.

1.7. Настоящее положение разрабатывается Учреждением, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом Учреждения, утверждается приказом директора Учреждения.

2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ. УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ, СНИЖЕНИЯ, ОТМЕНЫ.

2.1. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- Надбавки,
- Доплаты,
- Премии.

2.2. Условия для назначения стимулирующих надбавок:

- Стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий;
- Своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.
- Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам структурного подразделения по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

- Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.
- Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.
- Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

2.3. Условия снижения стимулирующих надбавок:

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией Учреждения виновности работника до окончания срока действия надбавки. Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, созданной управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

2.4. Условия отмены стимулирующих надбавок:

- Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и

здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора Учреждения с момента получения травмы учащимся.

- Наличие дисциплинарных взысканий. Надбавка снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с управляющим советом.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Надбавка снимается с момента установления виновности работника приказом директора Учреждения. При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Надбавка снимается приказом директора, с момента назначения.

3. РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА.

3.1. Размер стимулирующего фонда Школы устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда работников.
3.2. Стимулирующий фонд расходуется на выплаты стимулирующего характера и премии работникам школы.
3.3. Стимулирующий фонд оплаты труда Школы распределяется в следующих пропорциях между категориями работников: стимулирующий фонд педагогических работников – не менее 63,704%, стимулирующий фонд административно- управленческого и обслуживающего персонала – не менее 33,296%, фонд для стимулирующих выплат директору школы – не более 3%.

3.4. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования – «Детский сад» (далее – Детский сад) устанавливается в следующих размерах:
- по оказанию государственной услуги в сфере образования - 28,3%;
- по оказанию государственной услуги по осуществлению присмотра и ухода - 23,2%
- на основании постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 №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 и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» и распределяется следующим образом, в том числе:

3% от общего стимулирующего фонда стимулирующий фонд директора учреждения;

10% от общего стимулирующего фонда стимулирующий фонд заведующего структурным подразделением;

87% от общего стимулирующего фонда составляет стимулирующий фонд остальных сотрудников структурного подразделения, который делится следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда (87%);
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда (87%);
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда (87%);
- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда (87%);
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда (87%).

3.5. Стимулирующий фонд оплаты труда директора ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани составляет 3% от общего стимулирующего фонда всего учреждения.

3.6. Установить ежемесячную надбавку за выслугу лет работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Для этого из стимулирующего фонда административно-управленческого и обслуживающего персонала фонда школы выделить 1% на ежемесячную надбавку за выслугу лет.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет,

является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

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

4.2 Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- стимулирующие выплаты руководителю;
- стимулирующие надбавки;
- стимулирующие доплаты;
- премии;
- материальная помощь.

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

4.4. Стимулирующие премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Школы сроком на один месяц.

4.5. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора Школы:

- для педагогических работников Детского сада - дважды в год (сентябрь, январь) сроком на сентябрь-январь, февраль-август и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни;
- **для учителей Школы – два раза в год по итогам на 1 сентября и 1 января текущего учебного года и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни;**
- для административно - управленческого, обслуживающего, медицинского и иного персонала Школы дважды в год (сентябрь,

январь) сроком на сентябрь-январь, февраль-август и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

4.6. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику Школы индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Школы индивидуально, на основе ходатайства.

4.7. Материалы самоанализа деятельности каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в главе 4.

4.8. Материалы по самоанализу деятельности представляются:

- педагогическими работниками, работниками административно-управленческого, обслуживающего и иного персонала Детского сада-руководителю структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования – « Детский сад» 10 сентября и 15 января;
- учителями Школы - заместителям директора по УВР в пятидневный срок после окончания 2-ой четверти и учебного года;
- заместителями директора по УВР, АХЧ, главным бухгалтером и руководителем структурного подразделения – директору Школы 10 сентября и 15 января;
- работниками обслуживающего и иного персонала Школы – заместителю директора по АХЧ 10 сентября и 15 января.
- работниками бухгалтерии Школы – главному бухгалтеру Школы 10 сентября и 15 января.

4.9. Руководитель структурного подразделения, заместители директора по УВР и АХЧ, главный бухгалтер в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, подсчитывают количество набранных работниками баллов, и сдают ходатайство об утверждении набранных работниками баллов директору Учреждения.

4.10. Директор Учреждения представляет управляющему совету обобщённую аналитическую информацию не позднее:

- 17 января и 17 сентября о деятельности работников административно-управленческого, обслуживающего и иного персонала Школы, заместителей директора по УВР, АХЧ, заведующего структурным подразделением, главного бухгалтера.
- шести дней после окончания 2-ой четверти и учебного года о деятельности учителей Школы.

4.11. Руководитель структурного подразделения в срок до 17 января и 17 сентября подаёт обобщённую аналитическую информацию о деятельности всех работников структурного подразделения «Детский сад» в комитет управляющего совета.

4.12. Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию о деятельности работников по критериям на своих заседаниях в день

предоставления информации директором Школы (руководителем структурного подразделения).
4.13. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки - в баллах.
Размер стимулирующих надбавок, доплат устанавливается приказом директором Школы на следующий день после заседания управляющего совета и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.
4.14. Стоимость балла рассчитывается главным бухгалтером Школы по следующей схеме:
- ежемесячная часть стимулирующего ФОТ, педагогических работников или административно- управленческого и обслуживающего персонала, делится на максимально возможное количество набираемых баллов;
- для структурного подразделения «Детский сад №22»:
ежемесячная часть стимулирующего ФОТ делится на общее количество баллов, которые складываются из суммы максимально возможного количества баллов каждой отдельной категории, умноженной на количество сотрудников данной категории на период расчета. Стоимость 1 балла рассчитывается для каждого вида стимулирующих выплат отдельно;
Стоимость балла руководителя структурного подразделения рассчитывается с учетом приказа министерства образование и науки Самарской области от 03.07.2017г № 262-ОД «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образование и науки Самарской области», а именно, надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:
19-23,5 баллов – до 2,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ;
24 балла и более – от 2,5 % до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ».
4.15.Стимулирующая надбавка рассчитывается по следующей схеме:
стоимость балла умножается на количество баллов, набранных работником.
4.16. Стимулирующие выплаты директору школы, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего положения.
4.17 Руководитель Западного управления министерства образования и науки Самарской области определяет надбавку к ставке заработной платы (должностному окладу) руководителя ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани, награжденного ведомственной наградой.

5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ.

5.1. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников структурного подразделения «Детский сад №22» для

определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

5.1.1. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) методиста структурного подразделения «Детский сад №22» для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии (направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
Распространение педагогического опыта структурного подразделения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самостоятельно: муниципальный (окружной) уровень – 1 балл; областной уровень – 2 балла; российский или международный уровень – 3 балла	полугодие	**3**
Использование IT технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	полугодие	**1**
Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): уровень «образовательного округа» – 1 балл; уровень области – 2 балла; российский и/или международный уровень – 3 балла	полугодие	**3**
Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.	полугодие	**1**
Выступления на фестивалях, форумах, семинарах с представлением своего опыта работы выше уровня образовательного учреждения муниципальный (окружной) уровень -1 раз – 1 балл; 2 и более раз – 2 балла областной уровень – 2 балла;	полугодие	**3**

российский или международный уровень – 3 балла		
Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня): муниципальный уровень– 0,5 балла; уровень «образовательного округа» – 1 балл; 5 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; областной уровень – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; всероссийский или международный уровень – 3 балла	полугодие	**3**
Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп уровень «образовательного округа» – 1 балл, региональный уровень и выше – 2 балла	полугодие	**2**
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	**1**
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников.	полугодие	**2**
Разнообразие и эффективность форм работы с кадрами: аттестация педагогических работников, контроль за воспитательно-образовательной работой, организация тематических выставок, организация методических объединений, педагогических советов и др.	полугодие	**3**
	Итого:	**22**

5.1.2. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) воспитателей структурного подразделения «Детский сад №22» для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерий оценивания	**Сроки оценивания**	**Максимальное кол-во баллов**
Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии (направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
Распространение педагогического опыта структурного подразделения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самостоятельно муниципальный (окружной) уровень – 1 балл;	полугодие	**3**

областной уровень – 2 балла; российский или международный уровень – 3 балла		
Использование IT технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	полугодие	**1**
Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): уровень «образовательного округа» – 1 балл; уровень области – 2 балла; российский и/или международный уровень – 3 балла	полугодие	**3**
Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости (направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	полугодие	**2**
Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в структурном подразделении Учреждения: Стабильно – 1 балл, положительная динамика – 2 балла	полугодие	**2**
Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения (направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
Создание благоприятных психолого-педагогических, санитарно-гигиенических условий для индивидуального физического и духовного развития личности ребенка.	полугодие	**2**
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	**1**
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	полугодие	**1**
Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников в целом по саду: Пропуск 1 ребенком 0,5 – 1,4 дней – 3 балла; Пропуск 1 ребенком 1,5 – 2,0 дня – 2 балла; Пропуск 1 ребенком 2,1 — 3,0 – 1 балл.	полугодие	**3**
Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за		

качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.	полугодие	**1**
Выступления на фестивалях, форумах, семинарах с представлением своего опыта работы выше уровня образовательного учреждения муниципальный (окружной) уровень -1 раз – 1 балл; 2 и более раз – 2 балла областной уровень – 2 балла; российский или международный уровень – 3 балла	полугодие	**3**
Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня): муниципальный уровень– 0,5 балла; уровень «образовательного округа» – 1 балл; 5 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; областной уровень – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; всероссийский или международный уровень – 3 балла	полугодие	**3**
Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: уровень «образовательного округа» – 1 балл, региональный уровень и выше – 2 балла	полугодие	**2**
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	**1**
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников.	полугодие	**2**
Разнообразие и эффективность форм работы с кадрами: аттестация педагогических работников, контроль за воспитательно-образовательной работой, организация тематических выставок, организация методических объединений, педагогических советов и др.	полугодие	**3**
	Итого:	**33 балла**

5.1.3. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) музыкальных руководителей, инструктора по физической культуре, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога – психолога структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии (направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
Распространение педагогического опыта структурного подразделения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самостоятельно муниципальный (окружной) уровень – 1 балл; областной уровень – 2 балла; российский или международный уровень – 3 балла	полугодие	**3**
Использование IT технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	полугодие	**1**
Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): уровень «образовательного округа» – 1 балл; уровень области – 2 балла; российский и/или международный уровень – 3 балла	полугодие	**3**
Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости (направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	полугодие	**2**
Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в структурном подразделении Учреждения: Стабильно – 1 балл, положительная динамика – 2 балла	полугодие	**2**
Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.	полугодие	**1**
Выступления на фестивалях, форумах, семинарах с представлением своего опыта работы выше уровня	полугодие	**3**

образовательного учреждения муниципальный (окружной) уровень -1 раз – 1 балл; 2 и более раз – 2 балла областной уровень – 2 балла; российский или международный уровень – 3 балла		
Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня): муниципальный уровень– 0,5 балла; уровень «образовательного округа» – 1 балл; 5 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; областной уровень – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; всероссийский или международный уровень – 3 балла	полугодие	**3**
Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: уровень «образовательного округа» – 1 балл, региональный уровень и выше – 2 балла	полугодие	**2**
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	**1**
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников.	полугодие	**2**
Разнообразие и эффективность форм работы с кадрами: аттестация педагогических работников, контроль за воспитательно-образовательной работой, организация тематических выставок, организация методических объединений, педагогических советов и др.	полугодие	**3**
	Итого:	**26 баллов**

5.1.4. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) заведующего хозяйством структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерий оценивания	**Сроки оценивания**	**Максимальное кол-во баллов**
Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других	полугодие	**2**

проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.		
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	полугодие	**5**
Содержание помещений структурного подразделения «Детский сад» в соответствии с требованиями СанПиН.	полугодие	**8**
Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности в структурном подразделении «Детский сад», обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности в помещениях и на территории.	полугодие	**9**
Итого:		**24 балла**

5.1.5. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) помощников воспитателей структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерий оценивания	**Сроки оценивания**	**Максимальное кол-во баллов**
Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости (направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	полугодие	**2**
Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в структурном подразделении учреждения: Стабильно – 1 балл, положительная динамика – 2 балла	полугодие	**2**
Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения (направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
Создание благоприятных психолого-педагогических, санитарно-гигиенических условий для индивидуального физического и духовного развития личности ребенка.	полугодие	**2**
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в	полугодие	**1**

части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).		
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	полугодие	**1**
Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников в целом по саду: Пропуск 1 ребенком 0,5 – 1,4 дней – 3 балла; Пропуск 1 ребенком 1,5 – 2,0 дня – 2 балла; Пропуск 1 ребенком 2,1 — 3,0 – 1 балл.	полугодие	**3**
Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
Содержание помещений структурного подразделения «Детский сад» в соответствии с требованиями СанПиН.	полугодие	**2**
Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности в структурном подразделении «Детский сад», обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности в помещениях и на территории.	полугодие	**1**
Итого:		**14 баллов**

5.1.6. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников бухгалтерии структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерий оценивания	**Сроки оценивания**	**Максимальное кол-во баллов**
Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	полугодие	**8**
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной	полугодие	**4**

деятельности.		
Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности в различные инстанции.	полугодие	**15**
	Итого:	**27 баллов**

5.1.7. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) делопроизводителя структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерий оценивания	**Сроки оценивания**	**Максимальное кол-во баллов**
Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов к предоставлению в различные инстанции.	полугодие	**9**
Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности в обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности в помещениях и на территории.	полугодие	**4**
	Итого:	**13 баллов**

5.1.8. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) медицинских работников (старшая медсестра, медсестра) структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерий оценивания	**Сроки оценивания**	**Максимальное кол-во баллов**
Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения (направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
Создание благоприятных психолого-педагогических,	полугодие	**2**

санитарно-гигиенических условий для индивидуального физического и духовного развития личности ребенка.		
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	**1**
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	полугодие	**1**
Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников в целом по саду: Пропуск 1 ребенком 0,5 – 1,4 дней – 3 балла; Пропуск 1 ребенком 1,5 – 2,0 дня – 2 балла; Пропуск 1 ребенком 2,1 — 3,0 – 1 балл.	полугодие	**3**
Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	полугодие	**3**
	Итого:	**10 баллов**

5.1.9. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников пищеблока (шеф - повар, повар, кухонный рабочий, кладовщик) структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерий оценивания	Сроки оценивания	**Максимальное кол-во баллов**
Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	полугодие	**5**
Результативность работы по соблюдению правил	полугодие	**2**

охраны труда, техники безопасности в структурном подразделении «Детский сад», обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности в помещениях и на территории.		
Содержание помещений структурного подразделения «Детский сад» в соответствии с требованиями СанПиН.	полугодие	**2**
	Итого:	**9 баллов**

5.1.10. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) кастелянши, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, уборщика служебных помещений, рабочего по комплексному обслуживанию здания, дворника, грузчика, сторожа, вахтера структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерий оценивания	Сроки оценивания	**Максимальное кол-во баллов**
Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности в структурном подразделении «Детский сад», обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности в помещениях и на территории.	полугодие	**6**
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	**3**
Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осенне-зимний период, к новому учебному году.	полугодие	**3**
Содержание помещений структурного подразделения «Детский сад» в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	полугодие	**3**
	Итого:	**15 баллов**

5.2. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников Школы.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальное количество баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности	Численность неуспевающих учащихся: • снижение • отсутствие	• **1 балл** • **2 балла**
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету • выше среднего по образовательному учреждению • имеет позитивную динамику	• **1балл** • **2балла**
	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по округу	**2 балла**
	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по округу	**2 балла**
	Результаты независимой оценки качества обучения: • отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; • позитивная динамика в результатах обучающихся	• **1балл** • **2балла**
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения): • округ • регион • всероссийский и международный	• **3 балла** • **4 балла** • **5 баллов**
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): • Школьный	• **2 балла** • **3 балла** • **4 балла**

	• округ • регион • всероссийский и международный	• **5 баллов**
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	**1 балл**
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	**1 балл**
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков	**1 балл**
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: • школьный • округ • регион • всероссийский и международный	• **2 балла** • **3 балла** • **4 балла** • **5баллов**
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: • школьный • округ • регион • всероссийский и международный	• **2 балла** • **3 балла** • **4 балла** • **5баллов**
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: • школьный • округ • регион • всероссийский и международный	• **2 балла** • **3 балла** • **4 балла** • **5баллов**

	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника: • школьный • округ • регион • всероссийский и международный	• **2 балла** • **3 балла** • **4 балла** • **5баллов**
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня): • школьный • округ • регион • всероссийский и международный	• **2 балла** • **3 балла** • **4 балла** • **5баллов**
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	Охват детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года: • сохранение • повышение	• **1 балл** • **2 балла**
	Охват детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года: • сохранение • повышение	• **1 балл** • **2балла**
	Охват обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%): • 80-90% • 90-100%	• **2 балла** • **3балла**
	Количество учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних: • снижение • отсутствие	• **1 балл** • **2балла**

	Пропуски учащимися уроков без уважительной причины: • снижение • отсутствие	• **1 балл** • **2балла**
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	**1 балл**
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	**2 балла**
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	**2 балла**
	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	**2 балла**

5.3. Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителей директора Школы по УВР (срок оценивания – 2 раза в год).

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	**Эффективность процесса обучения**	
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл	1
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл	1
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.4	Количество выпускников ступени среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.5	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего общего	1-1,5

	образования (русский язык по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	
1.6	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего общего образования (математика по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.7	Доля выпускников ступени среднего общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла	2
1.8	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.9	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.10	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1 балл	1
1.11	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
Итого:		**16-18**
2.	**Эффективность воспитательной работы**	
2.1	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2
2.2	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла	2
2.3	Наличие символики, созданной школой и утверждённой	2

	локальными актами (баллы могут суммироваться): гимн – 1 балл; герб – 0,5 балла; флаг – 0,5 балла	
2.4	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл	1
2.5	Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% – 0,5 балла	2
2.6	Многообразие системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения: наличие (по лицензии) и реализация не менее 3-х направлений – 1 балл	1
2.7	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	2
2.8	Количество учащихся, не посещающих учебные занятие по неуважительным причинам более 1 месяца: 2 и более человек (для сельской школы) – (-1) балл; 5 и более человек (для городской школы) – (-1) балл	0
2.9	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл; наличие школьной телестудии – 1 балл	2
2.10	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	2
Итого:		**16**
3.	**Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения**	
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим	3

	образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	
3.2	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
3.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (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
3.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1 балл	1
3.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1
3.6	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером для работы учителя на уроке: от 25 до 50 % – 1 балл; 50 % и выше – 2 балла	2
Итого:		**14**
4.	**Эффективность обеспечения доступности качественного образования**	
4.1	Изменение доли учащихся на ступени среднего (полного) общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента на 3% и выше – 2 балла.	2
4.2	Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1
4.3	Доля профильных классов на ступени среднего (полного) общего образования (за исключением универсального профиля): 50% и выше – 1 балл; 100 % – 2 балла	2
4.4	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего (полного) общего образования: у 20%-50% учащихся – 2 балла; у более 50 % учащихся – 3 балла; у 100 % учащихся – 4 балла	4
4.5	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 3 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов	3

	(для городской школы) – 3 балла	
Итого:		**12**
5.	**Эффективность управленческой деятельности**	
5.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
5.2	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в определении: содержания школьного компонента и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	3
5.3	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
5.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
5.5	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
5.6	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
Итого:		**13**
6.	**Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса**	
6.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
6.2	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 80% и более – 2 балла	2
6.3	Наличие в учебном плане учреждения дополнительного часа для проведения урока двигательной активности за счёт часов школьного компонента (при охвате не менее 50 % классов учреждения) – 1 балл	1
6.4	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2
6.5	Отсутствие травматизма среди обучающихся и	1

	работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	
Итого:		**9**
7.	**Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения**	
7.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
7.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2
7.3	Число уволившихся педагогов по собственному желанию составляет 3 и более человек (для сельских школ), 5 и более человек (для городских школ) за исключением лиц пенсионного возраста – (-1) балл	0
7.4	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
7.5	Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов: от 80 до 90 % – 1 балл; выше 90% – 2 балла	2
7.6	Наличие медиатеки, в которую учащимся организован свободный доступ – 1 балл	1
Итого:		**8**
ВСЕГО:		**90-92**

5.4. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения «Детский сад №22» для определения стимулирующих надбавок за эффективность (качество) работы (срок оценивания – 2 раза в год).

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1.	**Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности структурного подразделения Учреждения**	
1.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам	3 балла

	реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла	
1.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла	3 балла
1.3	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования - 2 балла	2 балла
	Итого:	**8 баллов**
2.	**Эффективность обеспечения доступности качественного образования**	
2.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной для родителей основе - 1 балл за группу (но не более 2 баллов)	2 балла
2.2	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 балла
	Итого:	**4 балла**
3.	**Эффективность управленческой деятельности**	
3.1	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной	2 балла

	программы дошкольного образования учреждения - 2 балла	
3.2	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия - не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения - 1 балл	1 балл
3.3	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования - 1 балл	1 балл
3.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла	2 балла
3.5	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2 балл
3.6	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2 балла
3.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций - 1 балл	1 балл
3.8	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных, работающих с детьми дошкольного возраста - 1 балл	1 балла
	Итого:	**12 баллов**
4.	**Эффективность обеспечения условий, направленных на**	

	здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств - 1 балл	1 балл
4.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение - 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию - 2 балла	2 балла
4.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательно-воспитательного процесса -1 балл	1 балл
4.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 1 балл	1 балл
	Итого:	**5 баллов**
5.	**Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения**	
5.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий - 1 балл	1 балл
5.2	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40 % и более - 1 балл	1 балла
5.3	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	2 балл

5.4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования - 1 балл	1 балл
	Итого:	**5 баллов**
ВСЕГО:		**34 балла**

5.5. Критерии оценки эффективности (качества) работы главного бухгалтера, бухгалтера, заместителя директора по АХЧ (срок оценивания 2раза в год)

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	**Главный бухгалтер, бухгалтер, заместитель директора по АХЧ**		
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	2 раза в год	3-10 балла
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2 раза в год	3-10 балла
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	2 раза в год	3-10 балла
	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности в различные инстанции	2 раза в год	3-10 балла
	Ведение документации в соответствии с номенклатурой дел	2 раза в год	5-10 баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не	2 раза в год	5-10 баллов

	связанных с капитальным вложением)		
	Своевременное приобретение и рациональное использование хозяйственного инвентаря, канцелярских товаров, расходных материалов и гигиенических средств	2 раза в год	2 балла

5.6. Критерии оценки эффективности (качества) работы специалиста по охране труда.

Основание для премирования	**Критерии**	**Сроки оценивания**	**Вид оценивания**
Позитивные результаты по созданию комфортных условий			
	Наличие персональных достижений или выполнение работ, выходящих за пределы должностной инструкции	2 раза в год	1-3 балла
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств)	2 раза в год	1-5 баллов
	Своевременная и качественная подготовка необходимой документации для организации деятельности	2 раза в год	1-3 балла
	Своевременное составление необходимой отчетности и предоставление ее в установленные сроки в соответствующие органы	2 раза в год	1-5 баллов
	Отсутствие травматизма с работниками образовательного учреждения	2 раза в год	1-5 балла
	Качественное ведение и сохранность вверенной документации	2 раза в год	1-4 балла

5.7. Критерии оценки эффективности (качества) работы педагога - психолога

Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания, баллы
Обеспечение качества организации образовательного процесса	По итогам 1 или 2 полугодия (в зависимости от даты заполнения)	0-1 Отчет о кол-ве проведенных занятий и консультаций
Создание условий для участия родителей в образовательной деятельности, организация содействия и сотрудничества с семьей	По итогам 1 или 2 полугодия (в зависимости от даты заполнения)	0-1 Отчет о работе с родителями
Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий	По итогам 1 или 2 полугодия (в зависимости от даты заполнения)	0-1 Отчет о новых методиках, используемых в данный период
Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	По итогам 1 или 2 полугодия (в зависимости от даты заполнения)	0,5-4 участие ОУ - 0,5 б, округ - 1 б, регион - 2 б, + Призер - 1 б, Победитель - 26
Наличие публикаций педагога в периодических изданиях, сборниках, сайтах.	По итогам 1 или 2 полугодия (в зависимости от даты заполнения)	0-3 на сайтах - 1 б, печатные издания: округ - 1 б, регион - 2 б, федеральный - 3 б.
Учет рекомендаций ПМПК в коррекционно - развивающей, психологической	По итогам 1 или 2 полугодия (в зависимости от даты	0-5 Справка по каждому ученику, с которым

работе с обучающимися.	заполнения)	проводились занятия в данный период
Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. "выше уровня образовательного учреждения)	По итогам 1 или 2 полугодия (в зависимости от даты заполнения)	0-3 округ - 1 б, регион - 2 б, федеральный - 3 б.
Отсутствие замечаний по предоставлению отчетности	По итогам 1 или 2 полугодия (в зависимости от даты заполнения)	-1 - 1 своевременно - 1 б, несвоевременно - -1 б
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу диагностических обследований и качества их проведения	По итогам 1 или 2 полугодия (в зависимости от даты заполнения)	0-1 отсутствуют обращения - 1 б, имеются - 0 б.
Проведение проф. ориентационных занятий с обучающимися	По итогам 1 или 2 полугодия (в зависимости от даты заполнения)	0-1 отчет
Динамика индивидуальной и психологической (коррекционной) работы.	По итогам 1 или 2 полугодия (в зависимости от даты заполнения)	0-5 количество учащихся, улучшивших показатели по отношению к общему
Использование IT технологий в диагностических исследованиях	По итогам 1 или 2 полугодия (в зависимости от даты заполнения)	0-1
Участие в интерактивном взаимодействии (форум, online консультации, интерактивные опрпосы, мнения родителей и т.д.)	По итогам 1 или 2 полугодия (в зависимости от даты заполнения)	0-1

между всеми участниками образовательного процесса		

5.8. Критерии оценки эффективности (качества) работы прочего педагогического и обслуживающего персонала.

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты по созданию комфортных условий	**Рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник, уборщик служебных и производственных помещений, вахтер, гардеробщик, сторож.**		
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении Школы и на прилегающей территории, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	2 раза в год	1-3 балла
	Качественное соблюдение пропускного режима в здание Школы	2 раза в год	1-2 балла
	Обеспечение сохранности детского имущества в раздевалках	2 раза в год	1-3 балла
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на качество уборки территории или помещений или осуществления пропускного режима	2 раза в год	1-4 балла
	Рациональное использование моющих средств, сохранность инвентаря	2 раза в год	1-2 балла
	Качественное осуществление охраны зданий в ночное время суток	2 раза в год	1-2 балла
	Медицинская сестра бассейна.		
Позитивные результаты по	Создание благоприятных психолого-педагогических, санитарно-гигиенических условий	2 раза в год	1-2балла

созданию комфортных условий	для индивидуального физического и духовного развития личности ребенка.		
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	2 раза в год	1балл
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	2 раза в год	1 балл
	Заведующий библиотекой, библиотекарь		
Позитивные результаты привлечения учащихся к систематическому чтению учебной, художественной, научно-популярной литературы	Организация и проведение совместно с педагогическим коллективом массовой работы по пропаганде книг (праздники книги, читательские конференции, беседы, обзоры, выставки и.т.д.) с привлечением к этой работе деятелей литературы, искусства, родителей (в зависимости от количества и видов работ)	Квартал	5-10 баллов
	Инспектор по кадрам		
Позитивные результаты ведения кадрового делопроизводства	Отсутствие замечаний по результатам проверок органами государственного надзора и внутришкольного контроля	2 раза в год	1-3 балла
	Отсутствие жалоб со стороны работников школы на ошибки, повлекшие за собой трудности в получении полагающихся льгот.	2 раза в год	1-3 балла
	Качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	2 раза в год	1-4балла
Педагог организатор			
Эффективность	Количество учащихся	2 раза в	1 балл

воспитательной работы	занимающихся в кружках, секциях, объединениях сохранение увеличение	год	
	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне– 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	2 раза в год	0,5-2 баллов
	Отсутствие травматизма во время образовательного процесса	2 раза в год	1 балл
	Внедрение СОТ в воспитательном процессе учащихся	2 раза в год	2 балл
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	2 раза в год	2 балл
	Участие в методической работе	2 раза в год	2 балл
Педагог дополнительного образования			
Эффективность образовательной деятельности	Количество учащихся занимающихся в кружках сохранение увеличение	2 раза в год	 1балл 2 балла
	Отсутствие травматизма во время образовательного процесса	2 раза в год	1балл
	Эффективность использования СОТ в образовательном процессе	2 раза в год	1балл

6. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ДОПЛАТЫ.

6.1. В Школе могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.1.1. Заместителям директора по УВР, заместителю директора по АХЧ, главному бухгалтеру и руководителя структурного подразделения « Детский сад»:

- за интенсивность использования компьютерной техники – до 1000 руб.,
- за работу по организации результативного участия школы, учащихся в районных, окружных, областных, российских мероприятиях – до 1000 руб.
- за результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, школьных творческих групп – до 2000 руб.
- за высокое качество участия в организационно-методической работе – до 1000 руб.
- за 1-5 место в окружном рейтинге школ по ЕГЭ, по результатам ГИА в 9 и 11 классах в условиях независимой системы оценки качества образования (июнь) – до 5000 руб.
- за охват учащихся (от 80 до 100%) школьным горячим питанием – до 1000 руб.;
- за эффективную работу системы АСУ РСО в школе – до 3000 руб.;
- за качественную подготовку форм государственного статистического наблюдения (ОШ-1, ОШ-2,ОШ-5, РИК-83, 1-ФК, 1-ДО и прочие) – до 2000 руб.;
- за качественную подготовку материалов в рамках программы ННШ – до 2000 руб.;
- за эффективное исполнение обязанностей директора школы по приказу Западного управления во время его отсутствия – до 25000 руб.;

6.1.2. Педагогическим работникам:

- за качественное администрирование школьного сайта – до 3000 руб.;
- за качественное составление расписания учебных занятий – до 2500руб;
- за высокое качество участия в работе жюри окружной предметной олимпиады, научно-практической конференции, окружного интеллектуального марафона, экспертных групп при аттестации учителей на вторую квалификационную категорию – до 3000 руб.
- за высокое качество подготовки заданий для школьного тура предметной олимпиады – до 3000 руб.
- за высокое качество оформительской работы – до 1000 руб.
- за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – до 4000 руб.
- за высокое качество выполнения обязанностей секретаря педагогического совета – до 3000 руб.

- за высокое качество материалов, представляемых на школьном сайте – до 1000 руб.
- за работу по новым учебно-методическим комплектам – до 1000 руб.
- за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС – до 3000 руб.;
- за высокое качество исполнения обязанностей работников пришкольного оздоровительного лагеря – до 3000 руб.;
- за качественное исполнение обязанностей организаторов экзаменов в рамках ГИА выпускников по представлению председателей ППЭ – до 5000 руб.;
- за высокое качество подготовки материалов мониторинга по предметам – до 5000 руб.;
- за подготовку выпускников, набравших на государственной итоговой аттестации 90 и более баллов - до 5000 рублей;
- за высокое качество проверки работ обучающихся в составе экспертных групп в рамках государственной итоговой аттестации, а также по итогам олимпиад, конкурсов, конференций – до 3000 рублей.

6.1.3. Прочим педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу:

- за интенсивность использования компьютерной техники и различного программного обеспечения – до 1500 руб.,
- за качественную подготовку форм государственного статистического наблюдения до 2000 руб.,
- за высокое качество материалов предоставляемых на сайтах в Интернете – до 2000 руб.,
- за социально-значимую работу – до 2000 руб.

6.2. В ОУ могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных школой на учебный год.

6.3. В учреждении может быть установлена доплата до уровня МРОТ.

7. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, АДМИНИСТРАТИВНО – УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА И ИНЫХ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ.

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

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

- Результаты работы Школы в целом не более 50000,00 руб.

- Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией не более 50000,00 руб.
- Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей не более 50000,00 руб.
- Разработка и реализация инициативных управленческих решений не более 50000,00 руб.
- Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) не более 50000,00 руб.
- Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда не более 50000,00 руб.
- Выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника не более 25000,00 руб.
- За высокий профессиональный уровень и творческий подход к работе не более 50000,00 руб.
- За осуществление наставничества над в молодыми специалистами до 5000,00 руб.
- По результатам подготовки к началу учебного года не более 25000,00 руб.
- По результатам смотра по охране труда не более 25000,00 руб.

7.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Школы, либо отдельным работникам.
7.4. Педагогические работники учреждения, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени или фиксированной суммой.
7.5. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников определяется директором Школы и оформляется приказом.
7.6. Порядок премирования директора Школы определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

8. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

8.1. Работникам Школы может быть выплачена материальная помощь за счет средств высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.
8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- Смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Школы материальной помощи является заявление работников с приложением подтверждающих документов.
8.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Школы.
8.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам Школы определяется директором Школы в размере до 3000 рублей и оформляется приказом.
8.6. Порядок выплаты материальной помощи директору Школы определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

ПОЛОЖЕНИЕ

о соглашении по охране труда

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33
имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина
городского округа Сызрань Самарской области

Приложение № 5
к коллективному договору

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33
имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина
городского округа Сызрань Самарской области

на 2019 – 2021 годы.

1.1. Соглашение по охране труда между Администрацией ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани
и профсоюзный комитет ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2019 года руководство ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятия	Единица учета	Количество	Стоимость в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственный за выполнение	Ожидаемый социальный эффект			
							Количество работающих, которые улучшают условия труда			
							Условия труда	В том числе женщин	Вредные условия	В том числе женщин
1	Приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами.	Комплект	15 чел.	23,0 тыс.р.	в течение года	Орлова Н.Б.	15	12	0	12
2	Замена освещения в коридорах и рекреациях	шт.	300	21,0 тыс.р.	в течение года	Орлова Н.Б.	84	75		
3	**Организация медицинского осмотра работников школы**	человек	85	80,0 т.руб.	До 01.09 2019 г.	Мавринский В.Ю.,	84	75		

						Липатова М.В., Орлова Н.Б.				
4	Организация обучения, инструктажа и проверки знаний преподавателей и технических работников по вопросам охраны труда.	человек	15		2 раза в год и при поступлении на работу	Бондаренко А.А. Орлова Н.Б.	84	75		
5	Организация обучения и проверки знаний 1 группы по электробезопасности не электротехнического персонала.	человек	25		2 раза в год	Орлова Н.Б	32	24		

1.2. Соглашение по охране труда Администрация ГБОУ СОШ №33 г. Сызрани и профсоюзный комитет структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад №22» ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2019 года руководство ГБОУ СОШ №33 обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, (тыс.руб.)	Срок выполнения	Ответственные лица
1	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами	шт.	10	I квартал	Кузнецова Л.М. Шефер Е.В.
2	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	шт.	35	II квартал	Кузнецова Л.М. Шефер Е.В.
3	Приведение в соответствие с действующими нормами или	шт.	3	III квартал	Кузнецова Л.М.

	устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук)				Шефер Е.В.
4	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	шт.	10	IV квартал	Кузнецова Л.М. Шефер Е.В.
5	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	шт.	100	В течение года	Кузнецова Л.М. Шефер Е.В.

В данном документе прошито, пронумеровано и скреплено печатью
94 (девяносто четыре) лист а

«17» 12 2018г.

Директор ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани _____ В.Ю. Мавринский

Председатель ППО ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани _____ М.Ю. Макарова

М.П.