

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
в департаменте трудовых отношений  
министерства труда, занятости и миграционной  
политики Самарской области

16. 09 15 128

г.Покровское, ул.Ремесленная, 161 тел. (846-56) 2-39-53

Полном. *И.И. Топраженко И.И.*

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы № 2  
ж.-д. ст. Шентала муниципального района Шенталинский  
Самарской области  
(с приложениями)

От работодателя:  
Директор

*(Ю.Н. Чилигин)*

М.П.

«*14*» *сентября* 2015г.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

*(Г.М. Хвалева)*

«*14*» *сентября* 2015г.

Коллективный договор  
принят на собрании  
трудового коллектива учреждения  
Протокол № *3*  
от «*14*» *сентября* 2015г.

## Содержание:

1. Коллективный договор .....	3-33
2. Приложения :	
- Правила внутреннего трудового распорядка.....	34-47
- Положение о доплатах и надбавках, премирования и материальной помощи работникам.....	48-56
- Положение распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников.....	57-91
- Соглашение по охране труда между профсоюзным комитетом администрацией школы.....	92-96
- Список должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем .....	97
- Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами.....	98
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.....	99
- Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, дающих право на установление доплат.....	100

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе № 2 ж.-д. ст. Шентала муниципального района Шенталинский Самарской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) 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, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора Чилигина Юрия Николаевича (далее – работодатель);

работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Хвалева Гулькай Минзагитовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

- 1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 5 дней после его подписания.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.8. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется.
- 1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.
- 1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
- 1.16. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.17. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда и порядке премирования, установления доплат и надбавок к должностным окладам;
- 3) положение о материальном стимулировании работников;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) другие локальные нормативные акты.

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

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

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

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному

соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

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

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания учреждения высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

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

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения

квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

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

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию по педагогическому профилю .

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.3. Служебное расследование нарушений педагогическим работником учреждения норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход служебного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия педагогического работника учреждения, за исключением случаев, предусмотренных законом.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

3. Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников ГБОУ СОШ № 2 ж.-д. ст. Шентала производится в соответствии :

- Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

- Постановления Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области и муниципальных общеобразовательных школ»;

- Постановления Правительства Самарской области от 27.07.2007 № 118 «О внесении изменений в постановление 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»;

- Постановления Правительства Самарской области от 24.12.2007 № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области», методика расчета средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов;

- Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 г № 201 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых

механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

- Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении «Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений» в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждение методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника);

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. № 8-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области 12.10.2011 № 578 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области».

- Постановления Правительства Самарской области от 25.10.2011 №606 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников бюджетной сферы»;

- Постановления Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 702 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 г. № 4-од «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 21.09.2012 г. № 459 «О проведении в 2012/13 учебном году эксперимента по введению федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях в Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 25.09.2012 № 475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесение изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2012 г. № 576 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы» (в редакции Постановления Правительства Самарской области от 12.12.2012 № 739»;

- Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 года № 600 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

- Постановления Правительства Самарской области от 12.12.2012 № 739 «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесение изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2013 № 576 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;

- Постановления Правительства Самарской области от 12.12.2013 № 756 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013 №762 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета»;

- Постановления Правительства Самарской области от 25.12.2013 №817 «Об утверждении на 2014 год нормативов финансирования образовательной деятельности в Самарской области в расчёте на одного обучающегося (воспитанника) и поправочных коэффициентов к утверждаемым нормативам финансирования»;

- Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 №25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014 г. № 278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»

3.2. Заработная плата работникам учреждения выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Заработная плата работника состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат, а также стимулирующих выплат.

3.3. Доплаты, надбавки и премирование устанавливаются в соответствии с Положением о доплатах и надбавках, премирования и материальной помощи работникам, которое является приложением к данному коллективному договору .

3.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда на основании Положения распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников, разработанного на основе:

- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19. 02. 2009 № 29-од « Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений

Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19. 02. 2009 № 28-од « Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки.

- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 04. 09. 2014 № 278-од « О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19. 02. 2009 № 28-од « Об утверждении видов , порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

3.5. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 8 и 23 числа каждого месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ст. 136 ТК РФ .

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

3.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив

об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

3.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно .

3.10. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.11. При изменении численности обучающихся в течение учебного года размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, пересчитывается в соответствии с численностью обучающихся в классе. Периодичность перерасчета размера оклада производится в начале учебного и календарного года.

3.12. Устанавливать педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, в случае выполнения педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Основанием для рассмотрения вопроса о возможности учитывать имеющуюся квалификационную категорию при оплате труда за работу на педагогической должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, является заявление работника.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- изменении нормативов.

3.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 10% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

3.15. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплаты по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).

3.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Рабочее время работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ).

4.2. Продолжительность рабочего времени в учреждении регулируются ст. 92 и 333 ТК РФ и Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы

продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- старшим воспитателям;
- педагогам – психологам;
- педагогам – организаторам;

продолжительность рабочего времени 30 часа в неделю устанавливается:

- инструкторам по физической культуре;

продолжительность рабочего времени 25 часов в неделю устанавливается:

- воспитателям (непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья)

продолжительность рабочего времени 24 часа в неделю устанавливается:

- музыкальным руководителям;

продолжительность рабочего времени 20 часов в неделю устанавливается:

- учителям логопедов;

норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования

норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается :

- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

4.4. У остальных работников продолжительность рабочей недели составляет 40 часов- для мужчин , для женщин сельской местности - 36 часов.

4.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.6. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.7. Руководитель должен распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами.

Объем учебной нагрузки учителей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника учреждения, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня, отказа учащихся от изучения данного предмета (дисциплины), включенного в вариативную часть учебного плана (по выбору), выхода работника из отпуска по уходу за ребенком), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

4.8. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 6.7. настоящего раздела.

4.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.10. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

На педагогического работника с его согласия приказом учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

4.12. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, учитель вправе использовать по своему усмотрению для методической работы и повышения квалификации.

4.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.14. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.17. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит в соответствии со ст.153 ТК РФ.

4.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Работникам учреждения, работающим по совместительству, предоставляются следующие гарантии:

- получение отпуска по совмещаемой работе одновременно с отпуском по основной работе;
- начисление отпускных по совмещаемой работе на день предоставления отпуска.

4.21. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день - в размере до 12 дней.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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

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

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

4.24. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. В соответствии с перечнем должностей работников с ненормируемым рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- заместителям директора - 5;
- главному бухгалтеру - 10;
- бухгалтеру по заработной плате - 7;
- заведующему хозяйством - 5;
- водителю автобуса - 12;
- секретарю - 3;
- делопроизводителю – 3.

4.25. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

4.26. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях (128 ТК РФ):

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.27. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительных отпусков в следующих случаях:

4.27.1. без сохранения заработной платы:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению (128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в году;
- в случаях рождения ребенка – 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника - 3 дня;

- бракосочетания детей работников - 3 дня;
- похороны близких родственников – 3 дня;

4.27.2.с сохранением среднего заработка:

- работникам совмещающим работу с обучением (ст. 173, 174 ТК РФ);
- работникам профессий с вредными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда.

4.28. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.29. В случае направления в служебную командировку, работодатель обязан возместить работнику расходы связанные со служебными командировками: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведённые работником с разрешения или ведома работодателя.

4.30. Время перерыва для отдыха и питания, графики дежурств по школе, сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.31. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

4.31.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.31.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.4. Оказывать работникам материальную помощь при наличии фонда экономии заработной платы 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)

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда .

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

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

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

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.

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

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

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

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

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.16. Оказывать содействие специалисту по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении . В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

6.3. Работники обязуются:

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

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

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские

осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

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

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

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

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

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

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

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ)
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

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

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

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

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

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

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

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

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

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

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

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

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определен в приложении к настоящему коллективному договору.

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

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

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

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

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

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

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

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников учреждения.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

### **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9. Стороны договорились:

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

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Самарской области средняя общеобразовательная школа № 2  
ж.-д. ст. Шентала муниципального района Шенталинский  
Самарской области

Принято  
на общем собрании  
трудоу коллектива  
Протокол № 3  
от «14» 09 2015 года  
Председатель собрания:  
Г.М. Хвалева  
Г.М. Хвалева

Утверждаю  
Директор  
Ю.Н. Чидигин  
Приказ № 97/к -од  
от «14» 09 2015 г.



## П РА В И Л А

### внутреннего трудового распорядка

#### 1. Общие положения .

1.1. Настоящие правила разработаны и утверждены в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", со ст. 189 Трудового кодекса РФ и Профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 18 октября 2013 г. №544н , и имеют своей целью способствовать правильной организации работы учреждения, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Правилами внутреннего распорядка, совместно или по согласию с профсоюзным комитетом.

#### 2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в школе в письменном виде. Срок действия трудового договора определяется работником и директором при его заключении и может быть заключен:

- а) на неопределенный срок;
- б) на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.2. Срочные трудовые договора заключаются в случае замещения временно отсутствующего работника; на период выполнения определенной работы; по требованию работника. В любом случае необходимо письменное заявление работника .

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в Учреждение, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.3.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется Профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 18 октября 2013 г. №544н.

2.3.2. К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные

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

2.3.3. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

2.4. Прием на работу оформляется администрацией школы приказом, изданным на основании заключенного трудового договора в трехдневный срок. Фактическое допущение к работе соответствующим должностным лицом считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.5. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация школы обязана:

а) ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностной инструкции;

б) ознакомить его с уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка;

в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.6. На всех сотрудников, проработавших 5 дней, заполняются трудовые

книжки согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Трудовые книжки работников хранятся как бланки строгой отчетности.

2.7. На каждого педагогического работника школы ведется личное дело. Личное дело руководителя школы хранится в управлении образования, личные дела остальных работников хранятся в школе. После увольнения работника его личное дело хранится в школе.

2.8 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за две недели, если иное не оговорено в договоре. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работники предупреждают об этом администрацию письменно. По истечении указанных в предупреждении сроков, работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, которые препятствуют выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде и по другим причинам. Расторжение трудового договора по инициативе администрации не допускается в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Прекращение трудового договора оформляется приказом по школе.

Директор школы освобождается от работы органом, который его назначил. При принятии решения о сокращении численности или штата работников школы и возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 директор обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу – профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.9. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года и в соответствии с законодательством. В день увольнения администрация школы или управление образования обязаны выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

### **3. Основные обязанности работников.**

#### **3.1. Педагогические работники обязаны:**

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

11) соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

3.2. Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.3. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных п. 3.1., учитывается при прохождении ими аттестации.

3.5. Педагогические работники несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей, находящихся в учреждении в учебное и каникулярное время, а также при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых учреждением. О всех случаях травматизма учащихся должны немедленно сообщать администрации.

3.6. Выполнять возложенные приказом директора учреждения в дополнение к учебной работе классное руководство.

3.7. Работники школы обязаны:

- работать честно и добросовестно, строго выполнять обязанности, возложенные на них Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными актами и должностными инструкциями;

- соблюдать дисциплину труда – основу порядка в школе. Своевременно приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных обязанностей;

- воздерживаться от действий, влияющих на качественное выполнение трудовых обязанностей другими работниками;

- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительную дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде и обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

- быть всегда вежливыми, внимательными к детям, родителям учащихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей;

- систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию;

- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и в общественных местах;

- содержать свое рабочее место в чистоте и в порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- беречь и укреплять школьную собственность (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, тепло и электроэнергию, воспитывать у учащихся (воспитанников) бережное отношение к школьному и личному имуществу. - проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о

проведении медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.

#### **4. Основные обязанности администрации.**

##### **4.1 Администрация школы обязана:**

- соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- правильно организовывать труд работников школы в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;
- обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины. Постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива, создание благоприятных условий работы школы. Своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины согласно трудового законодательства.
- работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;
- совершенствовать учебно-воспитательный процесс. Создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда;
- организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов школ с их согласия;
- обеспечить систематическое повышение работниками школы теоретического уровня и деловой квалификации, проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия при совмещении работы с обучением в учебных заведениях;
- принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;
- неуклонно соблюдать законодательство о труде ( условия трудового договора), правила охраны труда, улучшать условия работы;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, работников школы, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, пожарной безопасности;

- обеспечить сохранность имущества школы, сотрудников, обучающихся;
- выдавать заработную плату в установленные сроки. Обеспечивать систематический контроль над соблюдением условий оплаты труда работников, расходованием фонда заработной платы;
- чутко относиться к повседневным нуждам работников школы, обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ, содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий;
- создавать условия для всемерного повышения эффективности и улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, повышать роль морального и материального стимулирования труда, решать вопросы о поощрении передовых работников;
- создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения своих полномочий;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников. Обеспечивать их участие в управлении школой в полной мере, используя собрания трудового коллектива, производственные совещания;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор.

4.2. Администрация школы несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях, организуемых школой. Обо всех случаях травматизма сообщает в управление образования в установленном порядке.

4.3. Администрация школы исполняет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

## **5. Рабочее время и его использование.**

5.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. (Ст. 333 ТК РФ).

5.2. В школе установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.3. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

5.4. Администрация школы обязана организовывать учет явки на работу и ухода с работы.

5.5. Рабочий день учителя начинается за 10 мин. до начала его урока. Урок начинается со звонком о его начале, прекращается со звонком, извещающим об его окончании. До начала урока учитель и обучающиеся должны находиться в учебном помещении.

5.6. Директор устанавливает предварительную учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода работников в отпуск по согласованию с профсоюзным комитетом. При этом необходимо учитывать следующее: у педагогических работников, как правило, должна сохраниться преемственность классов (групп).

5.7. Объем нагрузки определяется администрацией школы с учетом итогов года и профессиональных данных учителя, исходя из количества часов по учебному плану и обеспеченности кадрами.

5.8. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительностью рабочего времени за неделю. График утверждается администрацией школы. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи.

5.9. График сменности должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.10. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий, продолжается 20 минут после окончания уроков. График дежурств составляется на определенный учебный период и утверждается директором учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

График вывешивается в учительской. Основные права и обязанности дежурных по учреждению определяются отдельным положением.

5.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их средней дневной учебной нагрузки до начала каникул. В период каникул трудовой коллектив работает по пятидневной рабочей неделе. В этом случае продолжительность рабочего дня равна: технический и обслуживающий персонал – по графику; педагогический – средней дневной учебной нагрузке (недельная в перерасчете на 5 дней).

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по школе.

5.12. Общие собрания трудового коллектива собираются по мере необходимости.

5.13. Заседания школьных методических объединений проводится не менее 1 раз в квартал. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные не реже 4-х раз в год.

5.14. Педагогическим и другим работникам школы ЗАПРЕЩАЕТСЯ:

- Изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- Удалять обучающихся с уроков (занятий);
- Самостоятельно производить между собой замену;
- Курить в школе и в общественных местах.

5.15. Администрации школы ЗАПРЕЩАЕТСЯ:

- Отвлекать обучающихся во время учебного года на любые виды работ, не связанные с учебным процессом;
- Отвлекать педагогических работников и руководителей школ в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- Созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

Разрешается в виде исключения освобождать обучающихся от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях.

5.16. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора или его заместителей. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору и его заместителям. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия) в присутствии обучающихся или коллег.

## **6. Время отдыха.**

6.1. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам, как правило, предоставляются в период летних каникул. Администрация определяет начало отпуска работникам с учетом их предложений, если это не оказывает негативного влияния на деятельность учреждения. В случае возникновения разногласий о сроках отпуска профсоюзный комитет имеет право

выступить в качестве представителя работника. Продолжительность отпуска для педагогов – 56 календарных дней, для вспомогательного и обслуживающего персонала – 28 календарных дней.

6.2. Предоставление отпуска директору школы оформляется приказом по управлению образованием, другим работникам – приказом по учреждению.

6.3. Отпуска без содержания предоставляются в течении учебного года по семейным обстоятельствам. Общий срок данных отпусков не может превышать длительности рабочего отпуска (учителям – не более 56 календарных дней).

6.4. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

## **7. Поощрения за успехи в работе.**

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- Объявление благодарности;
- Выдача премии (доплаты);
- Награждение ценным подарком;
- Награждение почетными грамотами.

7.2. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями РФ, присвоения почетных званий РФ, для награждения именными медалями, знаками отличия, грамотами, установленными для работников образования законодательством РФ.

7.3. По результатам аттестации работникам школы присваиваются категории и разряды в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации.

7.4. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива учреждения и заносятся в трудовую книжку работника.

7.5. При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

## **8. Взыскание за нарушение трудовой дисциплины.**

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, коллективным договором влечет за собой

применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- Замечание;
- Выговор;
- Увольнение по соответствующим основаниям:

- за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него уставом школы, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

- за прогул;

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

- за совершение по месту работы хищения государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия;

- за применение к обучающимся методов воспитания (даже однократное), связанных с физическим или психическим насилием над личностью;

- повторное в течение года грубое нарушение устава школы;

- в других случаях, определенных законодательством.

В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций. Администрация может передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.3. Дисциплинарные взыскания применяются директором учреждения, а также соответствующими должностными лицами управления образования в пределах предоставленных им прав. Администрация учреждения имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.4. Дисциплинарные взыскания на директора применяются учредителями.

8.5. Трудовые коллективы, проявляя строгую товарищескую требовательность к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности, применяют к

членам коллектива за нарушение трудовой дисциплины меры общественного взыскания (товарищеское замечание, общественный выговор).

8.6. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ от работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

8.7. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске или командировке. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником учреждения норм профессионального поведения и (или) Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

8.9. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

8.10. Приказ (распоряжение) о применении доводится до сведения работников учреждения в случаях необходимости защиты прав и интересов обучающихся. В случае отказа работника подписать указанный приказ, составляется соответствующий акт.

8.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания администрацией на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

8.12. Администрация учреждения по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, ею наложенное, не ожидая истечения года, если сотрудник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как хороший, добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

8.13. Учительский коллектив так же вправе снять примененное им взыскание досрочно (до истечения года со дня его применения) и ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия иных мер, примененных администрацией за нарушение трудовой дисциплины, если член коллектива не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

8.14. Работник имеет право обжаловать наложенное взыскание в порядке, установленном уставом школы и законодательством.

#### **8.15. Отстранение от работы:**

**директор школы обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:**

- Появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
- Не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области Охраны труда.
- Не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр.
- По требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и другими нормативными правовыми актами.

8.16. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

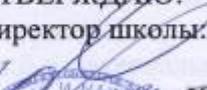
8.17. Правила внутреннего трудового распорядка принимаются собранием трудового коллектива школы по представлению администрации. Одна из копий находится в учительской.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области  
средняя общеобразовательная школа №2 ж.-д. ст. Шентала  
муниципального района Шенталинский Самарской области

СОГЛАСОВАНО:

Председатель  
профсоюзного комитета:  
 Г.М. Хвалёва  
«14» сентября 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы:  
  
Ю.Н. Чилигин  
«14» сентября 2015г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

о доплатах и надбавках, премировании и материальной помощи работникам

### 1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

1.1. Настоящее Положение разработано на основе:

Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201), Постановления Правительства Самарской области № 299 от 23.06.2010 года « О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 « Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 (внесение изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353), Постановления Правительства

Самарской области № 762 от 16 декабря 2013 года (внесение изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353)

1.2. Настоящее Положение вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников учреждения и повышения качества и эффективности воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.3. Положение предусматривает порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации: доплат, надбавок, премий и материальной помощи.

1.4. Установленные работнику доплаты, надбавки и премии исчисляются как в процентном отношении от должностного оклада, так и в фиксированных суммах. Доплаты, надбавки и премии выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работникам.

1.5. Доплаты, надбавки устанавливаются по приказу директора, согласно данного Положения на начало нового года или ежемесячно.

1.6. При установлении доплат и надбавок, а также определения их размеров учитываются сложность выполняемой работы, количество и качество затраченного труда, систематичность выполнения соответствующих видов работ.

1.7. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты и надбавки могут быть уменьшены или сняты приказом директора.

1.8. Размер доплаты, надбавки может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.9. Доплаты, надбавки, премии и материальная помощь выплачиваются работникам за счет средств специальной части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда. Фонд экономии заработной платы образуется вследствие: вакантных единиц, временно отсутствующих работников по различным причинам (временной нетрудоспособности, курсов, командировок и т.д.) если за ними не сохраняется средняя заработная плата и не возможно полное их замещение.

1.10. Доплаты, надбавки, премии и материальная помощь директору выплачиваются за счет средств экономии фонда оплаты труда на основании приказов (распоряжений) руководителя управления образованием.

## 1. ДОПЛАТЫ

Доплаты – это выплаты компенсационного характера, которые устанавливаются работникам в целях повышения заинтересованности в результатах их трудовой деятельности и качестве выполнения своих должностных обязанностей, а так же за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.1. Доплаты устанавливаются за:

2.1.1. совмещение профессий (должностей):

выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время), обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) при наличии соответствующей должностной инструкции - размер доплаты устанавливается по соглашению сторон (в соответствии со ст. 151 ТК РФ)

2.1.2. расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время), обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности в соответствии с должностной инструкцией и нормами оплаты труда - размер доплаты устанавливается по соглашению сторон (в соответствии со ст. 151 ТК РФ)

2.1.3. выполнение обязанностей временно отсутствующего работника:

выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время или за его пределами, в зависимости от должности), обусловленной трудовым договором, должностных обязанностей работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность) - размер доплаты устанавливается по соглашению сторон (в соответствии со ст. 151 ТК РФ)

2.1.4. за работу, не входящую в круг основных обязанностей:

специфическая работа сотрудников школы, не предусмотренная должностной инструкцией по основной профессии (должности) или в случае отсутствия соответствующей должности в перечне тарифно-квалификационных характеристик - размер доплаты устанавливается по соглашению сторон

2.1.5.: выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

• работа в тяжелых, вредных, опасных и иными особыми условиях труда устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (в соответствии со ст. 147 ТК РФ):

- за работу по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	до 12 %
- за уборку санитарных узлов	до 10 %
- за работу в условиях повышенной влажности	до 12%
- за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука	до 12 %

- за работы, связанные с мойкой посуды, технологического оборудования с применением химических веществ	до 12 %
- за работу у горячих плит, электро-жарочных шкафов, паро-масляных печей, пароконвектомата	до 12 %
- за работу за дисплеем ЭВМ	до 12 %
- за работы, связанные с чисткой мусорных ящиков, канализационных колодцев, проведением их дезинфекции	до 10 %

- сверхурочная работа - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, по желанию работника компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (в соответствии со ст. 149, 152, 119 ТК РФ)
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере (в соответствии со ст. 149, 153 ТК РФ)
- работа в ночное время - каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права - до 35 % (в соответствии со ст. 149, 154 ТК РФ)

<b>Вид доплаты</b>		<b>Размер доплаты</b>
За проверку тетрадей учителям:		
Русский язык	5-11 кл.	до 10 %
Литература	5-8 кл.	до 5 %
Литература	9-11 кл.	до 10 %
Математике	5-11 кл.	до 7,5 %
Истории	5-11 кл.	до 2 %
Изобразительное искусство	1-8 кл.	до 1 %
Английский язык	2-11 кл.	до 7,5 %
География	6-10 кл.	до 3 %
Биология	6-11 кл.	до 3 %
Химия	8-11 кл.	до 5%
Физика	7-11 кл.	до 5 %
Обществознание	5-11 кл.	до 2%
Основы жизненного	1-11 кл.	до 2 %

самоопределения		
Экономика и право	10-11 кл.	до 2 %
Основы проектной деятельности	2-11 кл.	до 2%
Основы социального проектирования	10-11 кл.	до 2 %
Проектная деятельность	2-11 кл.	до 2 %
Информатика	10-11 кл.	до 3%
Информационно коммуникационные технологии	2 - 9 кл.	до 3 %
Музыка	1 - 8 кл.	до 2%
Технология	и 1-11 кл.	до 2%
обслуживающий труд		
Основы безопасности жизнедеятельности	5 - 11 кл.	до 2 %
Русский язык	1-4 кл.	до 7,5 %
Математика	1-4 кл.	до 5 %
Мир вокруг нас	1-4 кл.	до 3 %
Окружающий мир	1-4 кл.	до 3 %
за заведование учебно-опытным участком, цветником, пришкольным участком		до 15 % от начисления за учебные часы технологии
за индивидуальное обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением		по фактически проведенному количеству часов
за ежедневное техническое обслуживание, мелкий ремонт, санитарную уборку автомобиля, работу без ДТП водителю автомобиля		до 30 % от должностного оклада
за увеличение нормы обслуживаемой площади уборщикам служебных помещений		по стоимости 1 м <sup>2</sup> убираемой сверх нормы площади
за исполнение обязанностей ответственного лица по:		
- пожарной безопасности		10 %
- электротехнической безопасности		10 %
- тепловому хозяйству		10 %
- обращению с отходами I-IV класса опасности		10 %
за ведение воинского учета в организации		до 25 % от должностного оклада
за исполнение обязанностей ответственного		до 35 % от должностного

лица за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек	оклада
за работу с сайтом учреждения (структурного подразделения)	до 10 % от должностного оклада
за организацию работы пищеблока повару	до 50 % от должностного оклада
за ведение протоколов педагогического совета, общешкольного родительского собрания, совещания при директоре, общего собрания трудового коллектива, управляющего совета	до 5 %

## 2. НАДБАВКИ

Надбавки – это выплаты стимулирующего характера, которые начисляются за конкретные заслуги или характеристики работника.

Надбавки начисляются на ставку (оклад) и предельными размерами не ограничиваются. Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, приказом директора на основании представления.

Надбавки устанавливаются за:

- профессиональное мастерство;
- высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации;
- сложность, напряженность и интенсивность труда;

<b>Виды надбавок</b>	<b>Размер надбавки</b>
за классность (водителям автомобиля)	до 25 %
за заведование учебными кабинетами, мастерскими, спортивным залом	до 500 рублей в месяц
за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	до 20 % от должностного оклада
за проведение коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья интегрированных в группы комбинированной направленности	в зависимости от количества детей и посещаемости в месяц
за превышение плановой наполняемости воспитанниками учителю - логопеду в логопедической группе	в зависимости от количества детей и посещаемости в месяц

При ухудшении качества работы или прекращении выполнения дополнительных работ надбавка снижается или отменяется приказом директора.

Работодатель имеет право снять надбавку в случае следующих нарушений:

- недобросовестного отношения к работе, невнимательного отношения к детям;
- детский травматизм, нарушение охраны труда;
- нарушение трудовой дисциплины;
- неправильное ведение документации;
- невыполнения порученной работы;
- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) обучающихся и работников, поданная в письменном виде.

### 3. ПРЕМИРОВАНИЕ

Премирование работников за результативность, качество работы, выполнение особо важных и сложных заданий производится с целью поощрения работников и повышения уровня ответственности за порученную работу.

Размер премии устанавливается либо в денежном, либо в процентном отношении к должностному окладу, либо ставке работника.

Максимальный размер премий ограничивается должностным окладом или ставкой.

Конкретный размер премии определяется работодателем и зависит от индивидуального вклада работников в выполнение указанных заданий исходя из финансовых возможностей учреждения.

Основанием для начисления премии работникам является решение, принимаемое на основании представления, в котором указаны задания и результаты их выполнения, за которые поощряется работник.

Премии выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются при исчислении среднего заработка.

3.1. Премирование работников учреждения производится по итогам работы за определенный срок (квартал, полугодие, год).

3.2. Премирование работников осуществляется:

Название конкурса	Окружной (размер премии в окладах)	Региональный (размер премии в окладах)	Всероссийский (размер премии в окладах)
«Учитель года»	1 место – 1	1 место – 1	1 место – 1
«Воспитатель года»	2 место – 0,75	2 место – 1	2 место – 1
«Классный руководитель года»	3 место – 0,5	3 место – 1	3 место – 1
«Сердце отдаю детям»			
Конкурс профессионального	1 место – 1 2 место – 0,75	1 место – 1 2 место – 1	1 место – 1 2 место – 1

мастерства педагогических работников образовательных учреждений, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья	3 место – 0,5	3 место – 1	3 место – 1
«Детский сад года»	1 место – 1	1 место – 1	1 место – 1
«Школа года»	2 место – 0,75 3 место – 0,5	2 место – 1 3 место – 1	2 место – 1 3 место – 1

3.2.1. В связи с награждением почетными грамотами, благодарственными письмами, нагрудными знаками, почетными званиями в размере до должностного оклада.

3.2.2. За значительные успехи в организации совершенствования образовательного и воспитательного процессов, за достигнутые успехи в деле обучения и воспитания подрастающего поколения, многолетний и плодотворный труд, укрепление и сохранение здоровья обучающихся и воспитанников в размере до должностного оклада.

3.3. В связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65, 70 лет) - в размере до должностного оклада.

3.4. В связи с юбилеем учреждения - в размере до должностного оклада.

3.5. В связи с профессиональными праздниками:

- Международным Днем учителя до должностного оклада;
- Днём дошкольного работника в размере до должностного оклада;

3.6. За своевременную и качественную подготовку учреждения и структурных подразделений к новому учебному году, летнему сезону и работе в зимних условиях, благоустройство территорий и хорошее санитарно-техническое состояние зданий – в размере до должностного оклада.

### 3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

4.1. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается при наличии средств экономии фонда оплаты труда 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)

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

4.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Самарской области средняя общеобразовательная школа № 2  
ж.-д. ст. Шентала муниципального района Шенталинский  
Самарской области

Утверждаю  
Председатель  
Управляющего совета:

Согласовано  
Председатель  
Собрания трудового коллектива

Утверждаю  
Директор школы

\_\_\_\_\_  
/Э.В. Ушакова/  
Протокол № \_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015 г.

\_\_\_\_\_  
/ Г.М. Хвалева/  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015 г.

\_\_\_\_\_  
/ Ю.Н. Чилигин/  
Приказ № \_\_\_\_ -од  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников**

**1. Общие положения.**

Положение распределения стимулирующего фонда оплаты труда (далее – Положение) работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя общеобразовательная школа №2 ж.-д. ст. Шентала муниципального района Шенталинский Самарской области (далее - Школа) призван ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда данных работников, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда, качества образования, с повышением материальной заинтересованности работников школы, развитием творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач.

Положение о распределении стимулирующих выплат согласовывается с органом общественного участия в управлении образовательным учреждением (далее – Управляющий совет) и утверждается локальным актом «Школы». Настоящее положение разработано на основании Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений согласно:

-Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты

труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

- Постановления Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области и муниципальных общеобразовательных школ»;

- Постановления Правительства Самарской области от 27.07.2007 № 118 «О внесении изменений в постановление 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»;

- Постановления Правительства Самарской области от 24.12.2007 № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области», методика расчета средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов;

- Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 г № 201 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

- Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении «Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений» в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждение методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника);

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. № 8-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области 12.10.2011 № 578 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области».

- Постановления Правительства Самарской области от 25.10.2011 №606 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников бюджетной сферы»;

- Постановления Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 702 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 г. № 4-од «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 21.09.2012 г. № 459 «О проведении в 2012/13 учебном году эксперимента по введению федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях в Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 25.09.2012 № 475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2012 г. № 576 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы» (в редакции Постановления Правительства Самарской области от 12.12.2012 № 739»;

- Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 года № 600 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

- Постановления Правительства Самарской области от 12.12.2012 № 739 «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2013 № 576 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;

- Постановления Правительства Самарской области от 12.12.2013 № 756 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013 №762 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета»;

- Постановления Правительства Самарской области от 25.12.2013 №817 «Об утверждении на 2014 год нормативов финансирования образовательной деятельности в Самарской области в расчёте на одного обучающегося (воспитанника) и поправочных коэффициентов к утверждаемым нормативам финансирования»;

- Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 №25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014 г. № 278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении

Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

## **2. Пропорциональное соотношение распределения стимулирующих выплат по категориям работников.**

2.1. Пропорции распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения:

педагогические работники – 70 %

директор – 3 %

прочий персонал – 27%

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурных подразделений распределяется 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;

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда; (Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам 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.)

- 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;

- 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;

- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда»

2.3. Эффективность (качество) работы работников для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается один раз в год (в сентябре).

2.4. В срок до 26 августа материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме (лист оценивания) работниками предоставляются директору учреждения.

В срок до 12 сентября директор школы представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

В срок до 14 сентября Управляющий Совет рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;

В срок до 18 сентября директором школы издается приказ об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения.

2.5 Стимулирующие выплаты в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, отменяются

- в случае травматизма обучающихся (воспитанников, учащихся), на уроках и во внеурочной деятельности, занятиях, пребывании в СПДС и т.д., во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, воспитанников была возложена на данного работника;

- в случае наложения на работника дисциплинарного взыскания.

2.6. С целью проверки достоверности материалов по самоанализу деятельности работника в соответствии с утверждёнными критериями эффективности труда, а также подсчета количества баллов приказом директора создаются экспертные группы по школе и структурным подразделениям соответственно.

### **3. Критерии оценки эффективности (качества) работы**

#### **Критерии эффективности работы заместителя директора (учебно - воспитательная работа)**

<b>Критерий оценивания</b>		<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1.</b>	<b>Эффективность процесса обучения</b>	
	% успеваемости в выпускных классах ступени	1

1.1.	начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) - 1 балл	
1.2.	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах на уровне начального общего образования - 1 балл	1
1.3.	Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием: наличие - 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» - 2 балла	2
1.4.	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, получивших аттестаты о среднем общем образовании с отличием: наличие - 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» - 2 балла	2
1.5.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1-1,5
1.6.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1-1,5
1.7.	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по русскому языку 60 баллов и выше, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1-1,5
1.8.	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по математике 60 баллов и выше, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1-1,5

1.9.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ГИА по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1-1,5
1.10.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ГИА по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1-1,5
1.11.	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1-1,5
1.12.	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1,-1,5
1.13.	Доля выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании - 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) - 1 балл, отсутствие динамики - 0 баллов, увеличение доли - (-3) балла	2
1.14.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по физике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1-1,5
1.15.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по информатике не ниже минимального, от общего числа выпускников:	1-1,5

	выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	
1.16.	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» - 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; наличие на уровне области - 2 балла; 3 и более человек на уровне области - 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях - 3 балла	3
1.17.	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие - 1 балл	1
<b>2.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения</b>	
2.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла	3
2.2.	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
2.3.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса - 2 балла	2
<b>3.Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>		
3.1.	Изменение доли учащихся на уровне среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента -1 балл, увеличение	2

	контингента - 2 балла, снижение контингента менее 3% - 0 баллов, снижение контингента на 3% и выше - (-2) балла	
3.2.	Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах - 0,5 балла; в 9-х классах - 0,5 балла	1
3.3.	Доля учащихся на уровне среднего общего образования, обучающихся в профильных классах (за исключением универсального профиля) или по индивидуальным учебным планам, от общего числа учащихся на ступени среднего общего образования: от 91% до 99% - 1 балл; 100%-2 балла	2
3.4.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 8 предпрофильных курсов (для сельской школы) - 0,5 балла; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для городской школы) - 0,5 балла, реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) - 1 балл; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) - 1 балл	1
3.5.	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться): наличие психолого-медико-педагогического консилиума общеобразовательного учреждения - 0,5 балла, наличие адаптированных образовательных программ - 0,5 балла, организация психолого-педагогического сопровождения - 1 балл	2
<b>4.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
4.1.	Наличие действующей программы развития (срок действия - не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения - 1 балл	1
4.2.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области - 1 балл; на	2

	федеральном уровне - 2 балла	
4.3.	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2
<b>5.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
5.1.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса - 1 балл	1
<b>6.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
6.1.	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1
6.2.	Доля учителей, 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
6.3.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	2
6.4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования – 1 балл	1
6.5.	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня: от 80-90% - 1 бал, выше 90% - 2 балла	2

**Критерии эффективности работы заместителя директора  
(воспитательная работа)**

Критерий оценивания	Максимальное количество баллов	
<b>1. Эффективность воспитательной работы</b>		
1.1.	Доля выпускников 11-х классов, поступивших в вузы и ссузы Самарской области: 100% - 1 балл для городских школ и 2 балла для сельских школ; 100%, из них более 50% на специальности технического профиля - 2 балла для городских школ и 3 балла для сельских школ; 100% на бюджетные места - 3 балла для городских школ и 4 балла для сельских школ; 100% на бюджетные места, из них более 50% на специальности технического профиля - 4 балла для городских школ и 5 баллов для сельских школ	4-5
<b>2. Эффективность воспитательной работы</b>		
2.1.	Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие - 2 балла снижение - 1 балл, повышение - (-1) балл	2
2.2.	Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских - 1 балл	1
2.3.	Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея - 1 балл	1
2.4.	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) -0,5 балла; наличие на уровне	2

	«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	
2.5.	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более - (-1) балл	0
2.6.	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц - 0,5 балла; наличие школьной телестудии - 0,5 балла	1
2.7.	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах - 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах - 2 балла	2
2.8.	Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно-патриотического объединения - 1 балл	1
<b>3.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения</b>	
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла	3
3.2.	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	3

	международном уровнях - 3 балла	
3.3.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса - 2 балла	2
<b>4.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
4.1.	Наличие действующей программы развития (срок действия - не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения - 1 балл	1
4.2.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла	2
4.3.	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2
<b>5.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
5.1.	Наличие у общеобразовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни - 1 балл	1
5.2.	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию - 1 балл; 90% и более - 2 балла	2
5.3.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса - 1 балл	1
<b>6.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
6.1.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие	2

	победителей на областном уровне и выше - 2 балла	
6.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования – 1 балл	1

### Критерии оценки деятельности учителя, классного руководителя

Критерий оценивания		Максимальное количество баллов
<b>1.</b>	<b>Позитивные результаты образовательной деятельности</b>	
1.1.	% успеваемости в преподаваемых классах: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1,5 балла	1,5
1.2.	Положительная динамика качества обучения в преподаваемых классах (в сравнении с годом, предшествующим отчетному)- 1,5 балла	1,5
1.3.	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100% успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному)- 1 балл	1
1.4.	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования по русскому языку – 1 балл, математике- 1 балл, литературному чтению – 1 балл, окружающему миру – 1 балл	4
1.5.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам ГИА по преподаваемому предмету – 1,5 балла	1,5
1.6.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего общего образования по результатам ЕГЭ по преподаваемому предмету – 1,5 балла	1,5
1.7.	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по русскому языку, математике, физике, информатике, биологии, химии, географии, истории, обществознанию 60 баллов и выше от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области - 1,5 балла	1,5

1.8.	Наличие выпускников по предмету, получивших по итогам ЕГЭ 70 - 89% - 1 балл; 90 и более баллов – 1,5 балла	1,5
1.9.	Результаты ЕГЭ и ГИА по предметам по выбору (кроме предметов обозначенных в п. 1.7.) выше средних значений по «образовательному округу» -1 балл; выше средних значений по области -1,5 балла	1,5
1.10.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ГИА по русскому языку и математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области -1,5 балла	1,5
1.11.	Результативность участия педагогов в конкурсов профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 1 балл, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 2 балла, участие на областном уровне - 2 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 3 балла (общее по всем уровням)	8
1.12.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе через участие в семинарах, конференциях и др. : на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла (общее по всем уровням)	6
1.13.	Участие в составе экспертных (методических, рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного и воспитательного процесса, участие в общественной работе: на школьном и муниципальном уровне-1 балл, на уровне «образовательного округа» - 2 балла, на региональном уровне и выше - 3 балла (общее по всем уровням)	6
1.14.	Участие учителя в работе инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки школы по вопросам организации образовательного и воспитательного процесса: на уровне «образовательного округа» -1 балл, на	3

	региональном уровне и выше - 2 балла	
1.15.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках: отсутствие - 1 балл, наличие - (-1) балл	1
<b>2.</b>	<b>Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся</b>	
2.1.	Наличие учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад: наличие на уровне образовательного учреждения - 1 балл, на уровне «образовательного округа» - 2 балла; 2 и более человек на уровне «образовательного округа» -2,5 балла; наличие на уровне области - 3 балла; 2 и более человек на уровне области - 4 балла (общее по всем уровням)	12,5
2.2.	Наличие учащихся, ставших победителями или призёрами научно-практических конференций: наличие на уровне образовательного учреждения - 1 балл, на уровне «образовательного округа» - 2 балла; 2 и более человек на уровне «образовательного округа» - 3 балла; наличие на уровне области -4 балла; 2 и более человек на уровне области - 5 баллов (общее по всем уровням)	15
2.3.	Наличие учащихся, ставших победителями или призёрами олимпиад, проводимые ВУЗами, коммерческими организациями наличие на уровне области - заочно- 1 балл, очно- 2 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях -заочно- 2 балла, очно- 3 балла	8
2.4.	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: наличие на уровне образовательного учреждения - 1 балл, на районном уровне – 1,5 балла; на уровне «образовательного округа» - 2 балла; на уровне области -3 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях -3 балла	10,5
2.5.	Наличие учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных учителем, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций):наличие на уровне образовательного учреждения -0,5 балла, наличие	14,5

	на муниципальном уровне- 1 балла; наличие на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; 2 и более на уровне «образовательного округа» - 2 балла; наличие на уровне области - 2,5 балла; 2 и более на уровне области - 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне - 4 балла (общее по всем уровням)	
2.6.	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, в сборниках (в зависимости от уровня): наличие на муниципальном уровне- 0,5 баллов; 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 - 3 балла	7
<b>3.</b>	<b>Позитивные результаты организационно- воспитательной деятельности классного руководителя</b>	
3.1.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам, внеурочной деятельности (кроме спортивных) школы – 1 балл	<b>1</b>
3.2.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях, внеурочной деятельности школы -1 балл	<b>1</b>
3.3.	Охват обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года: 90% и более - 2 балла	<b>2</b>
3.4.	Число учащихся, состоящих на внутришкольном учёте и учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие - 2 балла; снижение - 1 балл, повышение - (-1) балла	<b>2</b>
3.5.	Организация и проведение учителем социально значимых мероприятий (экскурсии, походы, оздоровление обучающихся в санаториях и другое ): на уровне образовательного учреждения - 1 балл, на муниципальном уровне- 2 балла на уровне «образовательного округа» - 3 балла, на региональном уровне и выше - 4 балла ( общее по всем уровням)	<b>10</b>
3.6.	Отсутствие протоколов, составленных	<b>1</b>

	сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения учащимися: отсутствие -1 балл	
<b>4.</b>	<b>3. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий</b>	
4.1.	Наличие достижений (награды, гранты) у учителя по внедрению в практику современных образовательных и воспитательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 2 балл, участие – 1 балл; на уровне области - 3 балла, участие – 1 балл; на российском и/или международном уровнях - 4 балла, участие – 1 балл (общее по всем уровням)	<b>9</b>
4.2.	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени- 1 балл	<b>1</b>
4.3.	Использование современных способов оценивания в условиях IT -технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся и другое): отсутствие замечаний -2 балла; наличие замечаний - (-1) балл	<b>2</b>

### Критерии эффективности работы главного бухгалтера

Критерий оценивания		Максимальное количество баллов
<b>1. Внедрение в производственный процесс современных образовательных технологий</b>		
1.1.	Наличие и эффективное использование электронного документооборота с использованием сети Интернет, и школьного	3
1.2.	Своевременное предоставление отчетности и документации в контролирующие организации - 1 балл	1
<b>2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>		
2.1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода - от 0,5 до 1 балла	1

2.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - 1 балл	1
2.3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) – 1 балл	1
2.4.	Обеспечение сохранности материальных ценностей - 2 балла	2
<b>3. Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>		
3.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности, производственной санитарии – 2 балла	2

**Критерии эффективности работы обслуживающего персонала.**

<b>Критерий оценивания</b>		<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1. Внедрение в производственный процесс современных образовательных</b>		
1.1.	Наличие и эффективное использование электронного документооборота с использованием сети Интернет, и школьного	2
<b>2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>		
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода - 1 балл	1
2.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	1
2.3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) – 1 балл	1
<b>3. Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>		

3.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности, производственной санитарии – 1балл	1
3.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1

**Критерии эффективности работы  
руководителя структурного подразделения**

<b>Критерий оценивания</b>		<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1.</b>	<b>За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	
1.1.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения через проведение семинаров, конференций, организованных образовательным учреждением: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла	3
1.2.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла	3
1.3.	Осуществление на сайте образовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса — 2 балла	2
<b>2.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
2.1.	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других	2

	альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной для родителей основе - 1 балл за группу (но не более 2 баллов)	
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
2.3.	Соотношение числа дней, проведенных воспитанниками в группе, к общему числу дней работы образовательного учреждения: от 70% до 75% - 1 балл, 75 % и более - 2 балла	2
<b>3.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
3.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования - 2 балла	2
3.2.	Наличие действующей программы развития (срок действия - не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления дошкольного образовательного учреждения - 1 балл	1
3.3.	Наличие в коллегиальных органах дошкольного образовательного учреждения представителей родительской общественности - 1 балл	1
3.4.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности дошкольного образовательного учреждения по вопросам организации образовательного процесса: на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла	2
3.5.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2

3.6.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
3.7.	Наличие в дошкольном образовательном учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных - 1 балл	1
4.	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств - 1 балл	1
4.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение — 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию - 2 балла	2
4.3.	Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, во время образовательно-воспитательного процесса - 1 балл	1
4.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания -1 балл	1
5.	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
5.1.	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1
5.2.	Доля педагогических работников, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40 % и более - 1 балл	1

5.3.	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	2
5.4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - 1 балл	1

**Критерии эффективности труда старшего воспитателя, воспитателя, учителя  
– логопеда, музыкального руководителя, руководителя физического  
воспитания, педагога-психолога**

Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1. За применение инновационных педагогических технологий</b>	
1.1. Внедрение инновационных образовательных программ (авторских) и методических пособий – 2,5 балла	2,5
1.2. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: уровень муниципального, окружной – 1 балл региональный, всероссийский, международный – 2 балла	2
1.3. Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через участие в семинарах, конференциях, методических объединениях, форумах и т.п.: на муниципальном уровне – 1 балл, окружном – 2 балла, региональном, федеральном – 3 балла	3
1.2. Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования	3

в соответствии с ФГОС ДО: на муниципальном уровне – 1 балл, округа – 2 балла, региональном и выше – 3 балла	
1.3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д. (в зависимости от уровня и количества победителей более 1): уровень муниципальный – 1 балл, округа – 2 балла, региональный, всероссийский, международный – 3 балла	3
1.4. Участие в составе экспертных (рабочих, творческих) групп по вопросам организации образовательных процессов в сфере дошкольного образования: на уровне детского сада – 1 балл, «образовательного округа» – 2 балл, на региональном и выше – 3 балла	3
1.5. Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 1 балл, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 2 балла, участие на областном уровне – 3 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 4 балла	4
1.6. 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
<b>2. За сложность контингента воспитанников</b>	
2.1. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей психологической работы: 60 – 65 % - 1 балл 65– 70 % - 2 балла, свыше 70 % -3 балла	3
2.2. Позитивная динамика в результатах освоения детьми образовательной программы на основе ФГОС ДО: 60 – 65 % - 1 балл, 65 – 70 % - 2 балла, свыше 70 % - 3 балла	3

<b>1. Обеспечение высокой посещаемости</b>	
3.1. Положительная динамика дней пребывания ребенка в детском саду: 60 – 65 % - 1 балл, 65 – 70 % - 2 балла, свыше 70 % - 3 балла	3
3.2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: на 1 % - 1 балл, на 2 % - 2 балла, на 3 % - 3 балла	3
3.3. 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

### **Критерии эффективности работы старшей медицинской сестры**

<b>Критерий оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1. Обеспечение высокой посещаемости</b>	
1.1. Положительная динамика дней пребывания ребенка в детском саду: 60 – 65 % - 1 балл, 65 – 70 % - 2 балла, свыше 70 % - 3 балла	3
1.2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: на 1 % - 1 балл, на 2 % - 2 балла, на 3 % - 3 балла	3
1.3. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий - 2 балла	2
1.4. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 2 балла	2
1.5. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию и качество питания - 2 балла	2

### **Критерии эффективности труда помощника воспитателя, младшего воспитателя**

<b>Критерий оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1. Обеспечение высокой посещаемости</b>	
1.1. Положительная динамика дней пребывания ребенка в детском саду: 60 – 65 % - 1 балл , 65 – 70 % -2 балла, свыше 70 % -3балла	3
1.2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: на 1 % - 1 балл, на 2 % - 2 балла, на 3 % - 3 балла	3
1.3.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) - 2 балла	2
<b>2. За сложность контингента воспитанников</b>	
2.1. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей психологической работы: 60 – 65 % - 1 балл 65– 70 % - 2 балла, свыше 70 % -3 балла	3
2.2. Позитивная динамика в результатах освоения детьми образовательной программы на основе ФГОС ДО: 60 – 65 % - 1балл, 65 – 70 % - 2 балла, свыше 70 % - 3 балла	3

**Критерии эффективности труда  
заведующего хозяйством**

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	
1.1.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) - 3 балла	3

1.2. Создание условий для качественного обеспечения жизнедеятельности СП ДС. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций по хозяйственно-административной работе и по безопасности учреждения – 3 балла	3
1.3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 1 балл	1
1.4. Своевременное предоставление отчетности и документации - 3 балла	3

### **Критерии эффективности труда кладовщика**

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	
1.1. Обеспечение сохранности материальных ценностей - 3 балла	3
1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 1 балл	1
1.3. Своевременное предоставление отчетности и документации – 3 балла	3

### **Критерии эффективности труда водителя автомобиля**

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья</b>	

<b>воспитанников</b>	
1.1. Обеспечение сохранности материальных ценностей - 3 балла	3
1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 1 балл	
1.3. Своевременное предоставление отчетности и документации - 3 балла	3

### **Критерии эффективности труда кастелянши**

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	
1.1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) - 3 балла	3
1.2. Обеспечение сохранности материальных ценностей - 3 балла	3

### **Критерии эффективности труда машиниста по стирке и ремонту спецодежды**

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	
1.1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) – 3 балла	3
1.2. Обеспечение сохранности материальных ценностей – 3 балла	3

--	--

### Критерии эффективности труда сторожа

Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	
1.1. Обеспечение сохранности материальных ценностей – 3 бала	3
1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 1 балл	1

### Критерии эффективности труда вахтера

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	
1.1. Обеспечение сохранности материальных ценностей - 3 балла	3
1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) - 1 балл	1

### Критерии эффективности труда дворника

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	

1.1. Обеспечение сохранности материальных ценностей - 3 балла	3
1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) - 1 балл	1

### Критерии эффективности труда уборщика служебных помещений

Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	
1.1. Обеспечение сохранности материальных ценностей - 3 балла	3
1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) - 1 балл	1
1.3. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий - 1 балл	1

### Критерии эффективности работы повара

Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
<b>За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	
1.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) - 1 балл	1
1.2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников – 3 балла	3
1.3. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий - 1 балл	1

1.4. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 1 балл	1
1.5. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию и качество питания - 1 балл	1

### **Критерии эффективности работы кухонного рабочего**

<b>Критерий оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	
1.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) - 1 балл	1
1.2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 1 балл	1
1.3. Обеспечение сохранности материальных ценностей – 3 балла	3

### **Критерии эффективности работы грузчика**

<b>Критерий оценивания</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	
1.1. Обеспечение сохранности материальных ценностей - 1 балл	1
1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) - 1 балл	1

### **Критерии эффективности работы слесаря - сантехника**

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Количество</b>
----------------------------	-------------------

	баллов
<b>2. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	
1.1. Обеспечение сохранности материальных ценностей – 1 балл	1
1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) –1 балл	1

**Критерии эффективности работы рабочего по комплексному обслуживанию зданий**

Критерий оценивания	Количество баллов
<b>3. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	
1.1. Обеспечение сохранности материальных ценностей - 3 балла	3
1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) - 1 балл	1

**Критерии эффективности работы делопроизводителя**

Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	
1.1. Своевременное предоставление отчетности и документации в контролирующие организации - 3 балла	3
1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) - 3 балла	3

1.3. Обеспечение сохранности материальных ценностей - 3 балла	3
---	---

### **Критерии эффективности работы специалиста по охране труда**

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	
1.1. Своевременное предоставление отчетности и документации в контролирующие организации - 3 балла	3
1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) - 1 балл	1
1.3. Отсутствие случаев травматизма среди учащихся, воспитанников, сотрудников - 3 балла	3

### **Критерии эффективности работы программиста**

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	
1.1. Внедрение компьютерных технологий в оформлении документации - 3 балла	3
1.2. Отсутствии предписаний и обоснованных жалоб в части работы администратора АСУ РСО - 1 балл	1

### **Критерии эффективности работы секретаря - машиниста**

<b>Критерий оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	

1.1. Наличие и эффективное использование электронного документооборота с использованием сети интернет и школьного сайта - 3 балла	3
1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности -3 балла	3

### **Критерии эффективности работы бухгалтера**

<b>Критерий оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	
1.1. Своевременное предоставление отчетности и документации в контролирующие организации - 3 балла	3
1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) - 3 балла	3
1.3. Обеспечение сохранности материальных ценностей - 3 балла	3
1.4. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 3 балла	3

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Самарской области средняя общеобразовательная школа № 2  
ж.-д. ст. Шентала муниципального района Шенталинский  
Самарской области

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома:  
Хвалева Г.М.  
Ю.Н.

« 14 » сентября 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
Чилигин

« 14 » сентября 2015 г.



Соглашение по охране труда  
между профсоюзным комитетом и администрацией школы  
на 2015 год.

№ п/п	Содержание мероприятия	Единица учета	Количество	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятия	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							Всего	В том числе женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Специальная оценка условий труда	мест	127		В течении года	Комиссия	127	107
2.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с пост. Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1\29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки	чел.	7		Раз в 3 года	Комиссия	127	107

	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004.-90 «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	чел.	127		В течение года	Руководители СП ДС, специалист по ОТ	127	107
1.	Организация уголков, приобретение для них необходимой методической литературы, наглядных пособий.	шт.	3		Февраль	Руководители СП ДС, специалист по ОТ	-	-
2.	Обеспечение структурных подразделений учреждения законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.	шт.	3		В течение года	Директор, специалист по ОТ	-	-
3.	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: -работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; -работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; -работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; -работников,				Январь	Директор, медицинская сестра, заведующий хозяйством, руководители СП ДС	-	-

	которым полагается компенсация за работу во вредных условиях труда; -работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства.							
4.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год).	зданий	3			Комиссия	-	-
5.	Организация комитетов (комиссий) по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.	шт.	1		Январь	Директор, руководители СП ДС	-	-
6.	Организация комиссий по проверке знаний по охране труда работников образовательного учреждения.	шт.	3		Январь	Комиссия	-	-
7.	Проведение испытания устройств заземления и изоляцию проводов электросистем зданий на соответствие безопасной эксплуатации	здание	1		Июнь - август	МАУ «ЦСИОУ»	114	107
8.	Цветовая маркировка детской мебели.	шт.	120		Август	Медицинские сестры	31	30
9.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком их проведения.	чел.	127		По графику	Директор, руководители СП ДС, медицинские сестры	127	107

10.	Организация, оснащение и техническое оснащение медицинских пунктов, приобретение для них необходимых медикаментов, приборов, оборудования.	шт.	3		В течение года	Директор, руководители СП ДС, медицинские сестры	3	3
11.	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России и Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.	комп.	70		Декабрь	Заведующие хозяйством	88	80
12.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	шт.	288		В течение года	Заведующие хозяйством	127	107
13.	Разработка и обеспечение школы, структурных подразделений инструкциями и планами-схемами эвакуации людей на случай возникновения пожара.	шт.	9		Январь	Директор, специалист по ОТ	-	-
14.	Выполнение планово-предупредительных, ремонтных,	1 раз в месяц	12		Январь - декабрь	МАУ «ЦСИОУ»	118	107

	профилактических работ по эксплуатации автоматической пожарной сигнализации.							
15.	Приобретение и техническое обслуживание первичных средств пожаротушения в том числе: огнетушители порошковые, углекислотные. Обеспечение структурных подразделений учреждения первичными средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители, кошма, лом, багор, топор, пожарные ведра)	шт.	20		В течение года	Северное управление, директор	-	-
16.	Организация обучения работающих и обучающихся мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала при ЧС.	-	-		В течение года (по графику)	Директор, руководители СП ДС	-	-
17.	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций.	-	-		Июль-август	МАУ «ЦСИОУ»	118	107

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Самарской области средняя общеобразовательная школа № 2  
ж.-д. ст. Шентала муниципального района Шенталинский  
Самарской области

Принято  
на общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 3  
от «15» 09 2015 г.  
Председатель собрания  
Г.М. Хвалева

Г.М. Хвалева

Утверждаю  
Директор  
Ю.И. Чилигин  
Приказ № \_\_\_\_\_ -од  
от «15» 09 2015 г.



### СПИСОК

#### должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим  
работникам:

1. заместителям директора – 5 дней;
2. главному бухгалтеру- 10 дней;
3. бухгалтеру по заработной плате - 7 дней;
4. заведующему хозяйством-5 дней;
5. водителю автобуса – 14 дней;
6. секретарю- 3дня;
7. делопроизводитель – 3 дня.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Самарской области средняя общеобразовательная школа №2  
ж.-д. ст. Шентала муниципального района Шенталинский  
Самарской области

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома:

 Г.М. Хвалева  
«14» сентября 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы:

 Ю.Н. Чилигин  
«14» сентября 2015 г.



**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами.**

1. Уборщик служебных помещений.
2. Библиотекарь.
3. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.
4. Водитель.
5. Повар.
6. Машинист по стирке и ремонту спецодежды.
7. Воспитатель.
8. Помощник воспитателя, младший воспитатель.
9. Медицинская сестра.
10. Кладовщик.
11. Кухонный работник.
12. Дворник.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Самарской области средняя общеобразовательная школа №2  
ж.-д. ст. Шентала муниципального района Шенталинский  
Самарской области

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома:  
Аво/ Г.М. Хвалева  
«14» сентября 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор школы:  
Ю.Н. Чилигин  
«14» сентября 2015 г.

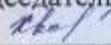


**Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.**

1. Повар – 6 календарных дней.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Самарской области средняя общеобразовательная школа №2  
ж.-д. ст. Шентала муниципального района Шенталинский  
Самарской области

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома:  
  
Г.М. Хвалева  
«14» сентября 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы:  
  
Ю.Н. Чилигин  
«14» сентября 2015 г.



**Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, дающих право на  
установление доплат.**

1. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.
2. Работа у горячих плит, электро - жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
3. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
4. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением.
5. Работа за дисплеями ЭВМ.
6. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
7. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
8. Работа по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
9. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы.
10. Работа за дисплеями ЭВМ.

Пронумеровано  
прошнуровано  
скреплено гербовой  
печатью и подписью

( 100 )

*Смо*

Листа(ов)  
Директор школы

*Чилигин Ю.Н.*  
(Чилигин Ю.Н.)

