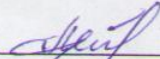


От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево

 М.Н.Кузьминская

« 31 » декабря 2015

От работодателя:

Директор ГБОУ СОШ №1
города Похвистнево

 В.Р.Гайнанова

« 31 » декабря 2015




КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы №1 города Похвистнево
городского округа Похвистнево Самарской области

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

28 01 16 39
г.о.Похвистнево, ул.Революционная, 161 тел. (846-56) 2-39-33

Подпись:  Tokmarenko N.Ye.

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от «28» декабря 2015

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовой договор.

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

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

Раздел 7. Гарантии и компенсации.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья.

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Раздел 10. Обязательства профсоюза.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Раздел 12. Перечень приложений к коллективному договору.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе №1 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области (именуемой далее Школа).

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники учреждения в лице их представителя М.Н.Кузьминской- председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево (далее — Профком);
- работодатель в лице его представителя - директора ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево В.Р.Гайнановой.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат;
- 3) Соглашение по охране труда;

4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками и через профком:

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

II. Трудовой договор

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

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

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

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

5.12. Работодатель обязуется:

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

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- для проводов детей в армию до 3 календарных дней.

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 1 календарный день;

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

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

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

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

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

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

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

6.2 Оплата труда, установление надбавок и доплат к должностным окладам, а также стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работникам учреждения осуществляется согласно Положения об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат (Приложение №2).

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

6.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится 10 и 24 числа.

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

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

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

VII Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение №3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

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

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №4).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением о материальном стимулировании.

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

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

XII. Перечень приложений к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
2. Положение об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат (Приложение №2);
3. Соглашение по охране труда (Приложение №3);
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение №4).

Приложение №1
к коллективному договору
ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево
от 28.12.2015 года

Мнение профкома учтено Решение № <u>6</u> от <u>29.12.2015</u>	Утверждены приказом № 446 от <u>31.12.2015</u> г.
Председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево <u>М.Н.Кузьминская</u>	Директор ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево <u>В.Р.Гайнанова</u>
« <u>31</u> » <u>декабря</u> 2015	« <u>31</u> » <u>декабря</u> 2015



**Правила
внутреннего трудового распорядка
для работников
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы №1 города Похвистнево
городского округа Похвистнево Самарской области**

1. Общие положения

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

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

1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

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

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

1.6. Настоящего Правила вывешиваются в школе на видном месте.

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

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Права и обязанности работодателя

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

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

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

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

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

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

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

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

- перспективах развития школы;

- об изменениях структуры, штатов школы;

- о бюджете ОУ, о расходовании внебюджетных средств.

4. Права обязанности работников

4.1. Работник имеет право:

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

4.2. Работник обязан:

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

5. Рабочее время и время отдыха

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

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

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

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

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

5.6. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.16. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

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

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

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

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

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- курить в помещении школы;
- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;

- отвлекать педагогических и руководящих работников школы в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

7. Меры поощрения и взыскания

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

7.2. В школе существуют следующие меры поощрения:

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

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

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

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

7.6. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Социальные льготы и гарантии

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

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

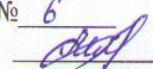
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

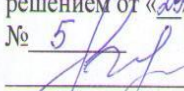
поощрительные выплаты в случаях:


- к праздникам (Дню учителя, к Новгодним праздникам);

- в связи с выходом на пенсию по возрасту.

Приложение № 2
к коллективному договору
ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево
от 28.12.2015 года

СОГЛАСОВАНО
решением от «29» 12 2015 г.
№ 6
 М.Н. Кузьминская
председатель профкома

СОГЛАСОВАНО
решением от «29» 12 2015 г.
№ 5
 Е.Г. Рябова
председатель Управляющего совета
Учреждения

УТВЕРЖДЕНО
приказом от «21» 12 2015 г.
№ 5976
 В.Р. Гайнанова
директор школы



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК И
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат (далее – Положение) работникам ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево (далее – Школа) разработано в соответствии с:

- Конституцией РФ;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «Об образовании»;
- 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».
- Постановление Правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 г. «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».
- Постановление Правительства Самарской области от 21.06.2006 г. № 83 «О внесении изменения 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»». Постановление Правительства Самарской области от 27.07.2007 г. № 118 «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»».
- Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методик расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях».
- Постановление Правительства Самарской области от 24.12.2008 №522 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007 №267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области»».
- Постановление Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 684 «Об организации с 1 января 2012 года профильного обучения учащихся на ступени среднего (полного) общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях в Самарской области».
- 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 утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».
- Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 20.03.2009 № 256-р «О создании экспертного совета по установлению стимулирующих выплат руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки».

- Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 г. № 295 р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки».
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.01.2012 № 36-од «Об утверждении Перечня государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Самарской области, организующих профильное обучение учащихся на ступени среднего (полного) общего образования с 1 января по 31 августа 2012 года».
- Приказ министерства образования и науки Самарской области № 10-од от 08.02.2010 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»».
- Приказ министерства образования и науки Самарской области № 4-од от 18.01.2012 «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»».
- Приказ министерства образования и науки Самарской области № 8-од от 08.02.2010 «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»».
- Приказ министерства образования и науки Самарской области № 9-од от 08.02.2010 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»».
- 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.
- Приказ 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».
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки».

- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области».
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009г. №8-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования»
- Письмо министерства образования и науки Самарской области от 25.02.2009 № 625 О листах оценивания эффективности (качества) работы руководителей дошкольных образовательных учреждений.
- Нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, требованиями устава ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево.
- Постановление Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «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 расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета».
- Постановление Правительства Самарской области от 08.09.2010 № 398 «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 бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях».
- Постановление 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».
- Указ Президента РФ от 02.05.2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» внесены изменения в постановление правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений самарской области и утверждения методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» в целях доведения средней заработной платы педагогических работников учреждения дошкольного образования до средней заработной платы в сфере общего образования.
- Постановление 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 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».
- Постановление Правительства Самарской области от 30.10.2013 № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области
- Постановление Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 13.03.2015 №50-од "О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2015 № 141-од "О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 20.08.2015 №314-од "Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дополнительного образования детей»

1.2. Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда в соответствии с действующими законодательствами и нормативными актами Российской Федерации, Самарской области, Уставом и требованиями Коллективного договора.

1.3. Настоящее Положение регламентирует:

– порядок формирования фонда оплаты труда работников Школы за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации,

– порядок установления доплат и надбавок материального характера не учтенных тарифным фондом, выплачиваемых из специального фонда, ориентированного на принципы, заложенные в новой системе оплаты труда данных работников.

– порядок установления Выплат материального характера не учтенных тарифным фондом, выплачиваемых из стимулирующего фонда, ориентированного на принципы, заложенные в новой системе оплаты труда данных работников, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.4. Фонд оплаты труда работников СП «Детский сад Журавушка», СП «Детский сад Ручеек», СП «Детский сад Умка» распределяется по нормативам финансового обеспечения:

на образовательный процесс: базовая часть – 69.6%

стимулирующая часть – 30.4%;

на присмотр и уход: базовая часть – 76.8%

стимулирующая часть – 23.2%;

Фонд оплаты труда работников СП ДЮСШ состоит из базовой части в размере 43-53% от ФОТ, специальной части в размере 2-10% от ФОТ и стимулирующей части в размере 42-47 % от ФОТ.

Фонд оплаты труда работников школы состоит из базовой части не менее 78,66% ФОТ, который включает:

ФОТ педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере не менее 59,18% от базового фонда;

ФОТ административно-хозяйственного персонала в размере не более 19% от базового фонда;

специальный ФОТ в размере не более 21,82% от базового фонда;

стимулирующий фонд в размере не более 21,34% от ФОТ».

1.5. Выплаты являются составными элементами системы оплаты труда.

1.6. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в Школе трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – со Школой,

для руководителя – с учредителем) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

1.8. Настоящее положение вводится в действие после согласования с профсоюзным комитетом, Управляющим советом Учреждения и утверждения приказом директора Школы.

II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ И ДОПЛАТ.

1. Доплаты связаны с возложением на работника каких – либо дополнительных трудовых функций сверх тех, что были определены при заключении трудового договора.
2. Сумма доплат и выплат работникам Школы, включая директора Школы, ограничивается максимальными размерами.
3. Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.
4. Директор Школы имеет право снимать доплаты и выплаты в случае уменьшения фонда оплаты труда.
5. Доплаты и выплаты могут быть постоянными (на год), временными (на полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).
6. Снятие доплат и выплат осуществляется по следующим причинам:
окончание срока действия доплат и выплат;
окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
7. Доплаты и надбавки могут быть сняты сроком на месяц, четверть (полугодие), год.
8. В Школе устанавливаются обязательные выплаты, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в размере, определяемом действующими нормативными актами. (Доплата за работу в праздничные дни, за выполнение сверхурочных работ, за работу в ночное время и т.д.).
9. При реализации права директора Школы на установление размера обязательной дополнительной выплаты (доплата за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания, за дополнительный объем работы и др.), ее размер для конкретного работника определяется либо директором Школы непосредственно, либо руководителем структурного подразделения. Во втором случае - на имя директора от руководителя структурного подразделения подается служебная записка с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) и с указанием ее размера, затем на основании резолюции директора специалистом по кадрам готовится проект приказа.
10. Доплаты за наличие вредных условий труда на рабочем месте устанавливаются на основании приказа по Школе и при наличии утвержденного перечня конкретных работ, при выполнении которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда. Документы готовятся комиссией по охране труда на основе результатов СОУТ.
11. Размер обязательной дополнительной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В Школе вводятся следующие доплаты и выплаты:

1. Компенсационные выплаты:

- 1.1. Работникам Школы производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных. Конкретный размер определяется работодателем в зависимости от продолжительности их работы в данных условиях.
- 1.2. Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором и локальными нормативными актами.
- 1.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад работника без учёта иных доплат и надбавок.

1.4. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных Трудовым законодательством Российской Федерации.

1.5. Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий (п.8 ст.55 Закона РФ от 10.07.1992г. № 3266-1 «Об образовании»).

1. Виды и размеры компенсационных выплат работникам:

№	Виды	Размер %
1	За работу в ночное время	в соответствии со ст.154 ТК РФ до 35%
2	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ
3	За сверхурочную работу	до 100%;
4	За совмещение профессий (должностей)	до 100%;
5	За счет вакантных должностей	до 100%;
6	Работникам, награжденным ведомственными наградами	до 10%
7	За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (на основании результатов СОУТ):	
	Школа	
	заместитель директора по УВР	4%
	учитель технологии	4%
	учитель английского языка	4%
	педагог-библиотекарь	4%
	главный бухгалтер	4%
	завхоз	4%
	повар	до 12%
	кухонный рабочий	до 12%
	водитель	до 25%
	СП «Детский сад Журавушка»	
	воспитатель	до 10%
	помощник воспитателя	до 12%
	учитель-логопед	4
	бухгалтер	до 12%
	завхоз	до 10%
	повар	до 12%
	СП «Детский сад Ручеек»	
	руководитель СП	до 12%
	бухгалтер	до 12%
	завхоз	до 12%
	медсестра	до 10%
	повар	до 12%
	машинист по стирке белья	до 12%
	СП «Детский сад Умка»	
	старший воспитатель	4%
	воспитатель	4%
	помощник воспитателя	до 8%
	бухгалтер	до 12%
	завхоз	4%

	повар	до 8%
	кухонный рабочий	до 8%
	медицинская сестра	до 8%
	рабочий по комплексному обслуживанию здания	до 8%
	машинист по стирке белья	4%
	СП ДЮСШ	
	инструктор-методист	до 12%
	бухгалтер	до 12%
	завхоз	до 12%
	секретарь	до 12%
8	За работу с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии	
	руководитель СП	до 20%
	старший воспитатель	до 20%
	воспитатель	до 20%
	учитель-логопед	до 20%
	дефектолог	до 20%
	музыкальный руководитель	до 20%
	инструктор по физической культуре	до 20%
	педагог-психолог	до 20%

2. Доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы:

2.1. увеличение объема работ по основной должности, связанное с изменением контингента работников и обучающихся, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности - до 100%;

2.2. руководство научно – экспериментальной работой региональной и федеральной пилотной площадки, осуществление опытно-экспериментальной деятельности - до 100%;

2.3. интенсивность и напряженность труда - до 100%;

2.4. подготовка педагогов учреждения для участия в конкурсах разного уровня - до 100%;

2.5. эффективность организации предметно – развивающей среды в групповых помещениях – до 100%;

2.6. качественная организация питания детей - до 100%;

2.7. обеспечение санитарно – гигиенических норм функционирования учреждения - до 100%;

2.8. обеспечение санитарно – гигиенических норм кладовой, качественное хранение продуктов питания - до 100%;

2.9. обеспечение бесперебойного функционирования технических сооружений здания - до 100%;

2.10. качественное соблюдение требований пожарной, электробезопасности, охраны труд - до 100%;

2.11. качественное приготовление блюд - до 100%;

2.12. качественную стирку белья - до 100%;

- 2.13. образцовое содержание документов, своевременность, точность и аккуратность оформления документов в соответствии с требованиями делопроизводства - до 100%;
- 2.14. своевременная подготовка отчетности - до 100%;
- 2.15. освоение новых бухгалтерских программ - до 100%;
- 2.16. своевременную подготовку экономических расчетов - до 100%;
- 2.17. ведение персонифицированного учета - до 45 %
- 2.18. оформление документов на льготное пенсионное обеспечение - до 25 %
- 2.19. подшивка документов, работа с архивом (оформление и хранение) - до 35 %
- 2.20. ведение статистической отчетности - до 25 %
- 2.21. работа с Интернет-ресурсами, подготовка и сдача отчетов (ПФР, ФСС, ИФНС) по направлению информации образовательной организации – до 100%;
- 2.22. своевременная корректировка бухгалтерской отчетности с учетом изменений в бюджетном и налоговом законодательстве – до 100%;
- 2.23. организация и ведение контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд – до 100%;
- 2.24. работа в системе УРМ, поддержание в рабочем состоянии АС для подготовки, отправки, приема, проверки электронного документа – до 100%;
- 2.25. увеличение объема начислений родительской платы, за присмотр и уход за детьми дошкольного образования и платные услуги, начисления заработной платы, учета материальных ценностей и основных средств - до 100%;
- 2.26. содержание в надлежащем состоянии санузлов и коридора, холлов, рекреаций - до 100%;
- 2.27. работа в системе единой электронной очереди Е- услуги – до 50%;
- 2.28. подготовка обучающихся (воспитанников) к интеллектуальным, творческим конкурсам, олимпиадам – до 100%;
- 2.29. подготовка команды обучающихся (воспитанников) к различным спортивным соревнованиям – до 15%;
- 2.30. работа с родителями (консультации, организации семейных родительских клубов, Служба ранней помощи, оформление уголков и т.д.) – до 20%;
- 2.31. организация работы по взаимодействию с органами социальной защиты населения, центром «Семья», ОДН, КДН и т.д - до 100%.

3. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:

- 3.1. исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - до 100 %;
- 3.2. участие в проведении ремонтных работ, озеленение территории - до 100%;
- 3.3. погрузочно – разгрузочные работы - до 100%;
- 3.4. содержание участков в образцовом состоянии (уборка территории от снега, листвы, копка земельных участков); организация работы на участке: весной, летом и осе-

нию – до 100%;

3.5. изготовление и ремонт мебели; изготовление методических пособий, детской игровой мебели – до 100%;

3.6. пошив костюмов для выступлений детей и взрослых - до 100%;

3.7. самостоятельная компьютерная обработка документов, обслуживание оргтехники, обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники – до 100%;

3.8. учет и организация горячего питания - до 100 %

3.9. организация работы по безопасности жизнедеятельности, выполнение работы по охране труда - до 100 %

3.10. ведение протоколов общих собраний и педагогических советов в соответствии с требованиями - до 20 %

3.11. выполнение обязанностей диспетчера - до 50 %

3.12. организация работы с программным комплексом АСУ РСО - до 35 %

3.13. подготовка документов по комплектованию на новый учебный год, работа с вакансиями - 25%

3.14. организация выпуска печатной и (или) электронной газеты - до 35 %

3.15. ведение сайта и обновление информации на информационных ресурсах в сети Интернет – до 100%;

3.16. эстетическое оформление групповых помещений и игровых площадок игровых площадок – до 50%;

3.17. обеспечение антитеррористической защищенности – до 50%;

3.18. заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими – до 5%;

3.19. участие в работе УМО, руководство методическим объединением учителей – до 100%;

3.20. выполнение обязанностей председателя совета трудового коллектива, председателя профкома – до 5%;

3.21. организация работы совета по профилактике, деятельность по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма – до 25%;

3.22. разработка стратегических документов (Программа развития, основная образовательная программа и т.д.) – до 100%;

3.23. наставничество – до 25%;

3.24. проведение письменных форм контроля – до 15%;

3.25. кружковая работа – до 100%;

3.26. внедрение новых технологий в обучение и воспитание – до 50%;

3.27. организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей (городские, районные, областные и др.) – до 100%;

III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ, ВИДЫ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ

1. Условиями для назначения Выплат являются:
 - стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
 - отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
 - отсутствие дисциплинарных взысканий.
2. Выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.
3. Сроки представления руководителем общеобразовательного учреждения в управляющий совет аналитической информации о показателях деятельности учителей определяется за месяц до назначения Выплат при разработке Положения об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам учреждения или внесения изменений в Положение.
4. Выплаты исчисляются с учетом наличия средств в стимулирующей части и распределяются в соответствии с балльным рейтингом педагогов, других работников, установленным за результативность работы. Стимулирующий фонд учителей начальных классов, учителей основной и старшей школы, учителей профильного обучения рассчитывается отдельно, пропорционально количеству работников.

5. Для каждой категории работников школы устанавливаются свои критерии и показатели качества труда.
6. Стоимость 1 бала при определении критериев и показателей качества труда АХП соответствует 1 % от базовой части ставки или должностного оклада.
7. Сумма Выплат Директору Школы - ограничивается максимальными размерами не более 3% от стимулирующего фонда.
8. Материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом руководителя общеобразовательного учреждения учителя предоставляют один раз в год в конце декабря.
9. Размеры Выплат определяются по количеству баллов за каждый критерий, представленный в оценочном листе. Баллы в оценочном листе проставляются в соответствии с материалами портфолио. Показатели в оценочном листе являются основанием для назначения Выплат. Оценочный лист подписывается председателем экспертной комиссии.
10. Состав экспертной комиссии определяется приказом директора школы.
11. В состав экспертной комиссии включаются: заместители директора, главный бухгалтер, председатель профсоюзного комитета, руководители методических объединений, учителя-предметники.
12. Председатель экспертного совета выбирается тайным голосованием из числа членов совета.
13. После утверждения оценочных листов директор школы в течение трех дней издает приказ об установлении стимулирующих выплат.
14. Снижение или отмена стимулирующих выплат надбавок осуществляется по следующим причинам:
 - окончание срока действия Выплат;
 - снижение качества работы, за которое были определены Выплаты;
 - наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
 - дисциплинарное взыскание в период действия Выплат.
15. В Школе вводятся следующие **Выплаты:**

Критерии и показатели качества труда педагогических работников

	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное количество баллов
	1. Позитивные результаты образовательной деятельности		
1.1.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (желательно на основании внешних измерений): позитивная динамика – 3 балла, выше среднего по образовательному учреждению - 4 балла. Примечание: в 1-х классах средний балл подсчитывается по результатам контрольных срезов	Средний балл по итогам полугодия (сведения учителя из АСУ РСО; справка руководителя МО)	4
1.2.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации: русский язык, математика – 4 балла за класс; доля неуспевающих выпускников ниже среднего значения по муниципалитету – 2 балла; предметы по выбору-3 балла (свыше 60% выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель), 2 балла (от 30 до 60%), 1 балл (до 30%).	Протоколы ОГЭ	определяется количеством классов
1.3.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации русский язык, математика, итоговое сочинение (изложение) – 4 балла за класс; доля неуспевающих выпускников ниже среднего значения по муниципалитету – 2 балла за класс; предметы по выбору - 3 балла (свыше 60% выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель), 2 балла (от 30 до 60%), 1 балл (до 30%).	Протоколы ЕГЭ	определяется количеством классов
1.4.	Результаты независимой оценки качества обучения: отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты- 4 балла; доля неуспевающих выпускников ниже среднего значения по муниципалитету – 3 балла; позитивная динамика в результатах обучающихся- 2 балла;	Протоколы по итогам независимой оценки качества обучения	4
1.5.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах, педсоветах, открытые уроки и открытые занятия внеурочной деятельности: -на школьном уровне-1 балл; на городском-1,5 балла, окружном уровне – 2 балла, на областном уровне – 3 балла, на российском уровне - 4 балла (При наличии экспертизы на уровне школы); -работа в качестве эксперта, организатора, члена жюри предметно-методических комиссий окружного этапа всероссийской олимпиады школьников-1 балл; в качестве председателя жюри окружного этапа - 2 балла; - наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках Интернет-ресурсах — 1 балл. Примечание: баллы могут суммироваться	Приказ, сертификат, диплом, скриншот, копия публикации	определяется индивидуально
1.6.	Результаты участия работника в очных конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): -(победитель, призер, лауреат, дипломант) на школьном уровне – 1,5 балла, городском уровне-2 балла; окружном уровне – 3 балла, зональном- 4 балла; областном уровне – 5 баллов, на российском уровне - 6 баллов; - участие работника в очных конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на школьном уровне-1 балл; городском-1,5 балла; на окружном- 2 балла; зональном-3 балла; областном и выше –4 балла. (При наличии экспертизы на уровне школы)	Приказ, сертификат, диплом	определяется индивидуально
1.7.	Результаты участия работника в заочных конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): - (победитель, призер, лауреат, дипломант) на окружном уровне -	Приказ, сертификат, диплом	10

<p>1 балл, областном- 2 балла; российском-3 балла; международном-4 балла;</p> <p>- участие работника в заочных конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на окружном - 0,5 баллов, областном-1 балл, российском уровне – 1,5 балла, международном - 2 балла. (При наличии экспертизы на уровне школы)</p>		
---	--	--

1.8.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроке	Журнал по полугодию	1
1.9.	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков	Журнал по полугодию	1
1.10	За методическое сопровождение и организацию деятельности - предметно-методического объединения на школьном уровне - до 20 баллов; работа в качестве руководителя УМО городского уровня - дополнительно 1 балл; окружного- 2 балла; областного-3 балла. -наставничество на уровне школы-1 балл; за результативность участия молодых педагогов в мероприятиях различных уровней- 2 балла	Сертификаты, грамоты приказ	20 баллов определяется индивидуально
1.11	Достижение высокого уровня обученности (80% и выше) в классах, где преподает учитель. Уровень обученности по результатам итоговых тестов в 5-8, 10-х классах выше или соответствует уровню по предмету - математика, русский язык (70%) - 4 балла - физика (80% и выше) -3 балла; - история, обществознание, география, биология, иностранный язык, информатика (профильные 10-11 классы), химия (80% и выше) - 2 балла; -начальная школа (3-4 классы): математика, русский язык (80% и выше)-2 балла	Таблица учителя с результатами полугодовых тестов и средним значением по классам (1 раз в год)	4
	ИТОГО		определяется индивидуально
	2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся		
2.1	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: -количество учащихся, ставших победителями или призёрами очных предметных олимпиад: наличие на школьном уровне: в 1-3 классах -0,5 баллов; в 4, 7-11-х классах 1 балл за 1 место (<u>при условии работы в параллели более 1 учителя;</u>) городском уровне - 2 балла за ученика; окружном уровне –3 балла за ученика; наличие на уровне области – 4 балла за ученика; наличие на всероссийском или международном уровнях – 5 баллов за ученика; -организация участия детей в очных предметных олимпиадах школьного уровня - 0,5 баллов; окружного уровня - 1 балл, областного, всероссийского и международного уровней -2 балл за ученика или группу.	Приказ, грамота, диплом	определяется индивидуально
2.2	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: Количество учащихся, ставших победителями или призёрами в конференциях по предмету, организованных на бесплатной основе: наличие на школьном уровне– 1 балл за ученика или группу; городском уровне-2 балла за ученика или группу; окружном уровне – 3 балла за ученика или группу; наличие на уровне области –4 балла за ученика или группу; наличие на всероссийском или международном уровнях – 5 баллов за ученика или группу (При наличии экспертизы на уровне школы); -организация участия детей в очных конференциях городского уровня - 0,5 баллов; окружного уровня - 1 балл, зонального - 1,5 балла за ученика или группу; областного, всероссийского и международного уровней -2 балл за ученика или группу..	Приказ, грамота, диплом	определяется индивидуально
2.3	Участие (очно) учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров, организованных на бесплатной основе: -количество учащихся, ставших победителями или призёрами:	Приказ, грамота, диплом, информация из Интернета	определяется индивидуально

	<p>наличие на городском уровне – 1 балл за ученика или группу; окружном уровне – 2 балл за ученика или группу; зональном – 3 балла за ученика или группу; наличие на уровне области – 4 балла за ученика или группу; на всероссийском или международном уровнях – 5 баллов за ученика, команду или группу.</p> <p>-организация участия детей в соревнованиях, фестивалях и конкурсах городского уровня - 0,5 баллов; окружного уровня - 1 балл, зонального - 1,5 балла за ученика или группу; областного, всероссийского и международного уровней - 2 балл за ученика или группу.</p>		
--	---	--	--

2.4.	Участие (заочное) учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, олимпиадах -наличие учащихся, ставших победителями или призёрами в заочных соревнованиях, конкурсах, фестивалях: на окружном уровне – 1 балл за ученика или группу; на областном-2 балла, всероссийском- 3 балла, международном уровне – 4 балл за ученика, команду или группу; -организация участия обучающихся в заочных соревнованиях, конкурсах, фестивалях, дистанционных олимпиадах: 1-2 мероприятия- 1 балл; 3-4 мероприятия-2 балла; 5-6 мероприятий-3 балла; 7 и более - 4 балла. Примечание:за исключением победителей и призеров по критерию.	Приказ, грамота, диплом	20
2.5.	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя – 1 балл; наличие побед в конкурсах социальных проектов на городском уровне- 1 балл; окружном уровне- 2 балла; областном и выше-3 балла (при наличии экспертизы на уровне школы).	Приказ, грамота, диплом	3
2.6	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (при условии, что педагог являлся научным руководителем): на школьном уровне-0,5 балла за ученика или группу; на окружном уровне – 1 балл за ученика или группу, на областном и российском уровне– 2 балла за ученика или группу (При наличии экспертизы на уровне школы).	Копия публикации	определяется индивидуально
ИТОГО			
3. Позитивные результаты организационно- воспитательной деятельности классного руководителя			
3.1	Снижение количества учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего – 1 балл, отсутствие учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего – 2 балла.	Справка ОДН Информация классного руководителя	2
3.2	Снижение пропусков учащимися уроков без уважительной причины – 1 балл, отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины – 2 балла.	Сведения из классного журнал	2
3.3.	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года: при уровне 80% - 1 балл; 81-90% - 2 балла; свыше 90% - 3 балла.	Информация классного руководителя	3
3.4	Результаты участия классного коллектива -в КТД на школьном уровне – 1 балл за призовое место; отказ от участия в КТД- (-1 балл); не представлялся портфолио - (- 2 балла); - в конкурсах на уровне города и округа: участие - 1 балл, наличие побед -3 балла за конкурс, участие на областном уровне — 2 балла, победа — 4 балла за конкурс.	Приказ, грамота, диплом, сертификат	Определяется индивидуально
3.5	Высокий уровень организации дежурства по школе: оценка «4» -1 балл; оценка «5»-2 балла	Журнал дежурства по школе	2
ИТОГО			
4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий			
4.1.	Использование IT–технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени – 1 балл; -эффективное использование функций интерактивной доски и организация работы мобильных классов - 2 балла (не использование - (-2 балла);	Журнал учета использования оборудования	3
4.2.	Использование в учебном процессе - внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки) составляет более 5 % учебного времени-2 балл; - учебно-лабораторного оборудования в рамках ФГОС не менее 1 раза в неделю -3 балла (не использование - (-3 балла)	Журнал учета	5

4.3.	Участие в интерактивном взаимодействии - (форум, он-лайн, консультация, интерактивные опросы мнения родителей) между всеми участниками образовательного процесса-2 балла; -наличие постоянно обновляемого сайта учителя: регулярность обновления не реже 1 раза в четверть-1 балл; 2 раза в четверть и более-2 балла -работа в АСУ РСО: своевременное выставление оценок в соответствии с классным журналом-1 балл; несвоевременное выставление оценок и несоответствие классному журналу - (-1 балл)	Скриншот сайта, интернет-страницы Протоколы администратора АСУ РСО	5
4.4.	Внедрение и применение современных образовательных технологий в учебном процессе: 70-89%- 3 балла; 90-100% - 5 баллов.	Письменный отчет учителя о применении СОТ	5
5. Эффективная организация охраны жизни и здоровья			
5.1.	Отсутствие протоколов составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения-1 балл	Информационные сведения ГИБДД	1
5.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)- 1балл	Журнал учета	1
ИТОГО			
6. Дополнительные критерии для учителей, реализующих программы профильного обучения			
6.1.	Наличие выпускников, получивших баллы на ЕГЭ на уровне или выше средних значений по области-1 балл за ученика. Наличие выпускников, получивших 80 баллов и более — дополнительно 1 балл за каждого ученика.	Протоколы ЕГЭ	определяется индивидуально
6.2.	Разработка и реализация учебных программ профильного уровня: 2 балла за профильную программу	Утвержденная рабочая программа учителя	определяется индивидуально
6.3.	Разработка и реализация программ элективных курсов:1 балл за программу элективного курса; при наличии внешней экспертизы на окружном уровне-1,5 балла; на уровне области-2 балла	Утвержденная рабочая программа учителя, сводная таблица учителя	определяется индивидуально
6.4	Использование образовательных технологий и довузовских форм обучения при организации учебного процесса в профильной школе: 70-89%- 3 балла; 90-100% - 4 балла.	Письменный отчет учителя о применении образовательных технологий	4
6.5.	Результаты участия в конкурсе программ элективных курсов: на окружном уровне - 4 балла; областном-5 баллов; российском уровне-6 баллов.	Приказ, диплом	6
6.6.	Участие в конкурсе программ элективных курсов: на окружном уровне-1 балл; областном-2 балла; российском уровне-3 балла. (При наличии экспертизы)	Приказ, сертификат	3
ИТОГО			
ВСЕГО			

Критерии и показатели качества труда заместителей директоров по УВР, ВР

Основание для премирования	Критерии	Максимально возможное количество баллов
	Выполнение плана внутришкольного контроля	2

Эффективность управленческой деятельности	Наличие программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 3 балла	3
	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 3 учреждений, организаций) – 2 балла	2
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления) – 2 балла	2
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации – 2 балла	2
	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, на сайте учреждения, у классных руководителей) – 2 балла	2
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 2 балла	2
	Наличие в учебном плане образовательного учреждения дополнительного часа для проведения урока двигательной активности за счёт часов школьного компонента (на всех ступенях обучения – 1 балл; на 1-2 ступенях обучения – 0,5)	1
	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1
	Наличие индивидуальных программ для интегрированных учащихся и учащихся индивидуального обучения – 1 балл	1
	Высокий уровень проведения внеклассных спортивных мероприятий – 1 балл	1
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла, свыше 50% - 3 балла	3
	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора – 1 балл	1
	Наличие медиатеки, в которую учащимся организован свободный доступ – 1 балл	1
Организация предпрофильного и профильного обучения	Доля профильных классов на ступени среднего (полного) общего образования (за исключением универсального профиля): наличие – 2 балла; 100 % – 3 балла	2
	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего (полного) общего образования: не менее, чем в одном классе – 2 балла; у более 50 % учащихся – 3 балла; у 100 % учащихся – 4 балла	4
	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов 2 балла; реализация не менее 15 предпрофильных – 3 балла	3

Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
	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
	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели – 1 балл	1
	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером для работы учителя на уроке: от 25 до 50 % – 1 балл; 50 % – 2 балла, свыше 50% - 3 балла	3
	Наличие временных творческих коллективов по внедрению современных образовательных технологий	1
	Эффективность воспитательной работы	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл
Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл		
Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций – 2 балла		2
Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами (показатели могут суммироваться): гимн – 1 балл; герб – 0,5 балла; флаг – 0,5 балла		2
Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом учреждения – 1 балл		1
Доля учащихся, постоянно занимающихся в кружках и секциях, которые финансируются по смете этого учреждения: за каждые 25% – 1 балл		1
Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла		3
Многообразие системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения: наличие не менее 3-х направлений (по лицензии), функционирующие на данный момент в школе – 1 балл		1
Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца: наличие – (-1) балл; 3 и более человек (для сельской школы) – (-2) балла; 5 и более человек (для городской школы) – (-2) балла		0
Организация деятельности школьных средств массовой информации (показатели могут суммироваться): наличие		2

	школьной газеты, тиражируемой и выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл; наличие школьной телестудии – 1 балл	
	Участие обучающихся в социальных проектах и достигнутые результаты: участие – 1 балл; победы в муниципальных или областных конкурсах – 2 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 3 балла	3

Критерии и показатели качества труда работников бухгалтерии

	Основание для премирования, критерии	Максимально возможное количество баллов
1.	Качественное ведение документации (Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)	6
2.	Качественное освоение и использование современных программ бухгалтерского учета	9
3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности.	15
4.	Отсутствие замечаний по обработке персональных данных работников и гарантия их защиты	9
5.	Отсутствие замечаний по осуществлению закупок.	9
6.	Отсутствие замечаний по работе с казначейством	9
7.	Отсутствие замечаний по работе финансовой службы со стороны муниципального органа.	9
8.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	15
9.	Своевременное выявление внутрихозяйственных резервов и результативное их использование в хозяйственной деятельности Школы	9
10.	Своевременное и качественное планирование финансово-хозяйственной и экономической деятельности Школы	15
11.	Своевременное и качественное предоставление отчетности (Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)	15
12.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	15
13.	Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников по вопросам оплаты труда: Наличие-(-5 баллов). Отсутствие-5 баллов	15

Критерии и показатели качества труда заместителя директора по АХЧ (завхоза)

Основание для премирования	Критерии	Максимально возможное количество баллов
Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы – до 70 баллов	70
	Отсутствие предписаний органов надзора за деятельностью образовательных учреждений (показатели могут суммироваться): в части электробезопасности учреждения — до 20 баллов; пожарной безопасности учреждения — до 25 баллов; в части соответствия санитарно-эпидемиологическим нормам – до 25 баллов	70
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (Акт приемки школы) – до 70 баллов	70
	Поддержание благоприятного климата среди обслуживающего персонала– до 70 баллов	70

	Наличие предписаний органов надзора за деятельностью образовательных учреждений (показатели могут суммироваться): в части пожарной безопасности учреждения – (-10) баллов; в части соответствия санитарно-эпидемиологическим нормам – (-10) баллов	0
	ВСЕГО	280

Критерии и показатели качества труда рабочих по КОЗШ, сторожей.

Основание для премирования	Критерии	Максимально возможное количество баллов
Эффективная организация санитарно-гигиенических, технического обеспечения, обслуживания зданий, сооружений, оборудования и механизмов	За качественную подготовку школы к новому учебному году	50
	Высокое качество уборки, организации безопасного обеспечения технического обслуживания и ремонтных работ зданий и сооружений, оборудования и механизмов школы– до 50 баллов	50
	Отсутствие нарушений (докладных) при организации безопасного обеспечения, технического обслуживания и ремонтных работ зданий сооружений и оборудования школы– до 50 баллов	50
Эффективная организация охраны объектов и уборки территории.	Отсутствие нарушений в ходе проверок санитарно-гигиенического состояния школы– до 50 баллов	50
	Эффективная организация охраны здания школы– до 50 баллов	25
	Отсутствие нарушений (докладных) при соблюдении правил пожарной безопасности – до 50 баллов	50
	Отсутствие нарушений (докладных) при соблюдении правил техники безопасности – до 50 баллов	50
	ВСЕГО	325

Критерии и показатели качества труда педагога-психолога, социального педагога

	Основание для премирования, критерии	Максимально возможное количество баллов
1.	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	2
2.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами исследований	2
3.	Результативность сопровождения предпрофильного обучения – 1 балл; и профильного обучения учащихся – 1 балл	2
4.	Высокий уровень психологического просвещения среди родителей	1
	ВСЕГО	7

Критерии и показатели качества труда заведующего библиотекой, библиотекаря

	Основание для премирования, критерии	Максимально возможное количество баллов
1.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга среди 50%-60% классов – до 20 баллов; 60%-70% классов – до 30 баллов; 70%-80% классов – до 40 баллов; более 80% - до 50 баллов	50
2.	Участие в мероприятиях: школьного уровня- до 20 баллов, городского - до 30 баллов и окружного уровня- до 50 баллов	50
3.	Оформление тематических выставок 1 раз в 2 месяца - до 30 баллов, ежемесячно- до 50 баллов	50
	ВСЕГО	150

Критерии и показатели качества труда секретаря, делопроизводителя, техника-программиста, инженера по охране труда, специалиста по кадрам

Основание для премирования	Критерии	Максимально возможное количество баллов
Высокая эффективность работы по организации делопроизводства и обеспечению обслуживания деятельности школы	Отсутствие нарушений при ведении делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	25
	Своевременное предоставление документации информационного материала, отчетов	25
	Качественное предоставление документации, информационного материала, отчетов	25
	Эффективная организация помощи работникам школы при использовании технического оборудования	25
ВСЕГО		100

Критерии и показатели качества труда водителя

	Основание для премирования, критерии	Максимально возможное количество баллов
1.	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	80
2.	Обеспечение безопасной перевозки пассажиров	80
3.	Отсутствие ДТП, замечаний	80
	ВСЕГО	240

Критерии и показатели качества труда заведующего производством, поваров, кухонных рабочих

Основание для премирования	Критерии	Максимально возможное количество баллов
Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Отсутствие замечаний по итогам проверки Роспотребнадзора	20
	Инициативный подход к составлению и внедрению новых блюд	30
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	30
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим) отчетным периодом)	30
	Качественное содержание помещений и территорий в надлежащем санитарном состоянии	20
	Отсутствие предписаний обоснованных жалоб в части охраны жизни детей и работников	20
ВСЕГО		150

IV. Порядок установления стимулирующих выплат руководителям СП ДЮСШ, СП «Детский сад Журавушка», СП «Детский сад Ручеек»

Стимулирующие выплаты руководителям СП ДЮСШ, СП «Детский сад Журавушка» и СП «Детский сад Ручеек» устанавливаются на основании листов оценивания эффективности (качества) работы. Перечень критериев определяется и утверждается директором Школы не чаще 1 раза в год. Денежный вес одного балла стимулирующей выплаты руководителя СП «Детский сад Журавушка» определяется в размере 1% от базовой части зарплаты. Денежный вес одного балла стимулирующей выплаты руководителей СП «Детский сад Ручеек», СП ДЮСШ определяется в размере 1% от должностного оклада.

**Критерии и показатели оценивания эффективности (качества) работы
руководителя СП ДЮСШ за 20 ____ год**

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов (заполняется специалистом органа управления образованием)	Максимальное кол-во баллов
1	2	3	4	5
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса			
1.1	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период: массовые разряды (не менее 10 учащихся) – 1 балл; 1 разряд: наличие – 1 балл, 5 и более учащихся – 2 балла; КМС: наличие – 2 балла, 3 и более учащихся – 3 балла; МС: наличие – 3 балла, 2 и более – 4 балла; МСМК, ЗМС: наличие – 5 баллов	За 20 ____ Массовые разряды - уч-ся 1 разряд - ____уч-ся КМС – ____уч-ся		5
1.2	Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звание «образцовый коллектив», групп спортивного совершенствования и групп высшего спортивного мастерства: 1-2 объединения (группы) – 1 балл, 3 и более объединений (групп) – 2 балла	____ объединений (групп) Указать наименования (не более 3-х): 1. _____ 2. _____ 3. _____	-	2
1.3	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т. д. в сфере дополнительного образования: 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	За 20 ____ г. «Образовательный округ» ____ уч-ся Область ____ уч-ся Всероссийский, международный уровни ____уч-ся (приложить список уч-ся и ксерокопии подтверждающих документов (не более 3-х наиболее высокого уровня))		3
1.4	Сохранность контингента обучаю-	В начале		2

	шихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% – 1 балл, 90% и выше – 2 балла	_____учеб.год учащихся В конце _____учеб.год учащихся В начале _____учеб.год учащихся		
1.5	Доля детей старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения: от 15% до 25% – 1 балл, от 25% до 35% – 2 балла, 35% и выше – 3 балла	В 20__ -20__ уч.г. %		3
1.6	Наличие в учреждении детских (молодёжных) объединений или организаций (при наличии локального акта) следующих направлений (баллы могут суммироваться): военно-патриотическое – 1 балл, научно-техническое – 1 балл, туристско-краеведческое – 0,5 балла, художественно-эстетическое – 0,5 балла, экологическое – 0,5 балла, физкультурно-спортивное – 0,5 балла.	Да / нет Приложить ксерокопию локального акта	-	4
Итого:				19
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
2.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения в части организации образовательного процесса с сфере дополнительного образования через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	<u>За 20 г.</u> <u>За 20 г.</u> _____ _____ _____ (указать уровень, тему и дату семинара)	-	3
2.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий в сфере дополнительного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	<u>За 20 г.</u> 1. _____ 2. _____ (указать наименование, приложить ксерокопию подтверждающих документов наиболее высокого уровня)	-	3
2.3	Осуществление на сайте образовательного учреждения, в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т. д.) между всеми participa-	Да / нет <u>dsport.taba.ru</u> (указать адрес сайта)		2

	ми образовательного процесса в сфере дополнительного образования – 2 балла			
Итого:				8
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.1	Наличие действующей программы развития образовательного процесса в сфере дополнительного образования (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балл	Да / нет (приложить информационно-аналитическую справку о ходе реализации программы)	-	1
3.2	Наличие в органах самоуправления учреждением представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы – 1 балл	Да / нет _____ — (приложить список членов органа самоуправления, заверенный директором)		1
3.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования: на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	<u>За 20 г.</u> 1. _____ _____ 2. _____ _____ (указать наименование издания, дату публикации (не более 2-х наиболее высокого уровня), приложить ксерокопии)		2
3.4	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	<u>В 20 г.</u> _____ (указать уровень и наименование площадки, приложить подтверждающий документ)	-	2
3.5	Отсутствие обоснованных обращений родителей обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	<u>За 20 г.</u> Да / нет		1
3.6	Организация и проведение массовых мероприятий в сфере дополнительного образования (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов), на региональном уровне и выше – 1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов)	<u>За 20 г.</u> _____ _____ _____ _____ (указать уровень, тему и сроки проведения мероприятий)		5
Итого:				12
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			

4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	<u>За 20 г.</u> Да / нет		1
4.2	Отсутствие травматизма среди детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования во время образовательного процесса – 1 балл	<u>За 20 г.</u> Да / нет		1
Итого:				2
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей), реализующих дополнительные общеобразовательные программы, квалификационных категорий – 1 балл	По состоянию на (приложить таблицу по форме 1)		1
5.2	Доля педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы прошедших в течение года обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30% до 40% – 0,5 балла; 40% и более – 1 балл	В 20__ г. ____% (приложить таблицу по форме 2)	-	1
5.3	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников реализующих дополнительные общеобразовательные программы : участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	<u>За 20 г.</u> 1. _____ — 2. _____ — (указать Ф.И.О. педагога (педагогов), наименование и уровень конкурса, приложить ксерокопию диплома)	-	2
5.4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования – 1 балл			1
Итого:				5
ВСЕГО:				46

Критерии и показатели оценивания эффективности (качества) работы руководителей СП « Детский сад Журавушка» и СП « Детский сад Ручеек»

№	Критерий оценивания	Значение по критерию и перечень подтверждающих документов	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения		
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 областном уровне – 2 балла; на российском 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
Итого:			8
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
2.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной для родителей основе – 1 балл за группу (но не более 2 баллов)		2
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
Итого:			4
3.	Эффективность управленческой деятельности		
3.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования – 2 балла		2
3.2.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления дошкольного образовательного учреждения – 1 балл		1
3.3.	Наличие в коллегиальных органах дошкольного образовательного учреждения представителей родительской		1

	общественности - 1 балл		
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.	Участие руководителя дошкольного образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла		2
3.7.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл		1
3.8.	Наличие в дошкольном образовательном учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных – 1 балл		1
Итого:			12
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность участников образовательного процесса		
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл		1
4.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла		2
4.3.	Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл		1
4.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл		1
Итого:			5
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) 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		2

	балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла		
5.4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл		1
Итого:			5
ВСЕГО:			34

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ СП «ДЕТСКИЙ САД ЖУРАВУШКА», СП «ДЕТСКИЙ САД РУЧЕЁК», СП «ДЕТСКИЙ САД УМКА»

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда СП «Детский сад Журавушка», СП «Детский сад Ручеёк», СП «Детский сад Умка» 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;
 - 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 ДОО направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
 - на выплаты работникам ДОО за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется более 25% 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.

2. Виды стимулирующих выплат работникам СП «Детский сад Журавушка», СП «Детский сад Ручеёк», СП «Детский сад Умка» осуществляются в форме:
 - надбавок за эффективность и качества труда;
 - премий и иных поощрительных выплат.
3. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:
 - стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
 - отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
 - отсутствие дисциплинарных взысканий.
4. Распределение стимулирующих выплат работникам осуществляется комиссией на основе представления анализа результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям. По результатам анализа комиссии составляется итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку администрации СП «Детский

сад Журавушка», СП «Детский сад Ручеёк», СП «Детский сад Умка» и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работника в пределах своей компетенции.

5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДОО самостоятельно на основании настоящего положения. Перечень критериев определяется и утверждается директором Школы по предложению администрации структурного подразделения не чаще 1 раза в год. Денежный вес одного балла в СП «Детский сад Журавушка» определяется в размере 1% от базовой части зарплаты, в СП «Детский сад Ручеёк», СП «Детский сад Умка» в размере 1% от должностного оклада.
6. В перечне критериев данного положения определено максимальное количество баллов (соответственно и максимальная сумма стимулирующей части), которое может получить тот или иной работник структурного подразделения.
7. Стимулирующая часть ФОТ для работников устанавливается 2 раза в год (в августе и в январе – для установления размера стимулирующих выплат на период с сентября по декабрь включительно и с января по август включительно).
8. Стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с установленным размером от базовой части заработной платы, согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности работников.
9. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяет комиссия по распределению стимулирующих выплат, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя ДОО.
10. Руководители СП «Детский сад Журавушка», СП «Детский сад Ручеёк», СП «Детский сад Умка» представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, что является основанием для их премирования и дает необходимые объяснения на заседании комиссии.

Виды и размеры стимулирующих выплат работникам СП «Детский сад «Журавушка» ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево

**Воспитатель, старший воспитатель, научный сотрудник, учитель-логопед,
учитель-дефектолог, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, музыкальный руководитель.**

Направление стимулирующих выплат	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий	1.1 Результаты реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	
	<i>- высокий уровень освоения ООП ДО 50% дошкольников</i>	8
	<i>- высокий уровень освоения ООП ДО 30% дошкольников</i>	6
	<i>- высокий уровень освоения ООП ДО 20% дошкольников</i>	4
	1.2 Выступления на окружных семинарах, форумах, конференциях (выше уровня образовательного учреждения)	
	<i>на международном, федеральном и областном уровнях</i>	6
	<i>на окружном и муниципальном уровнях</i>	4
	<i>на уровне ДО</i>	2
	1.3 Результаты участия воспитанников в конкур-	

	сах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	
	<i>на международном, федеральном и областном уровнях</i>	6
	<i>на окружном уровне</i>	4
	<i>на муниципальном</i>	2
	1.4 Результаты внедрения проектной деятельности, как приоритетного направления региональной политики в области образования	
	<i>- участие с детьми в реализации проектов, акций с привлечением общественности на муниципальном, окружном и др. уровнях</i>	6
	<i>- участие с детьми в реализации проектов, акций на уровне ДО</i>	4
	<i>участие с детьми в реализации проектов, акций на уровне группы</i>	2
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе	2.1 Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе через участие в семинарах	
	<i>на областном уровне</i>	6
	<i>на уровне образовательного округа</i>	4
	<i>на уровне ДО</i>	1
	2.2.Наличие публикаций по распространению педагогического опыта учреждения	
	<i>в профессиональном сообществе</i>	5
	<i>на сайте ДО 1 публикация</i>	2
	<i>несколько публикаций</i>	4
ИТОГО		37 баллов
Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников (для специалистов)	
	<i>- позитивная динамика по всем направлениям развития</i>	15
	<i>- позитивная динамика по 5-6 направлениям развития (по большинству компонентов развития речи, ВПФ – для логопедов, дефектологов, педагога-психолога)</i>	10
	<i>- позитивная динамика по 1-2 направлениям развития (по отдельным компонентам развития речи, ВПФ – для логопедов, дефектологов, педагога-психолога)</i>	8
	Наличие интегрированных детей с отклонениями в развитии	4
	Наличие разновозрастных детей (2 возраста)	4
	Превышение плановой наполняемости от 20% до 40%	до 7
ИТОГО		до 30 баллов
Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей. Обеспечение высокой посещаемости детьми	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в ДО	
	<i>положительная динамика</i>	15
	<i>показатель выше среднего по муниципальному образованию</i>	10
	<i>на уровне среднего показателя группы в предыдущем</i>	8

	<i>месяце</i>	
	Отсутствие травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса	2
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	
	<i>снижение</i>	6
	<i>уровень заболеваемости ниже среднего по ДО</i>	4
	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний родителей в части охраны жизни и здоровья детей, отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2
	качественная результативная работа с родителями и воспитателями групп	5
ИТОГО		до 30 баллов
ВСЕГО		до 97 баллов

Помощник воспитателя, младший воспитатель

Направление стимулирующих выплат	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников:	
	Позитивная динамика по всем направлениям	10
	Позитивная динамика по 5-6 направлениям	8
	Наличие интегрированных детей с отклонениями в развитии:	
	До 5 чел	6
	До 2 чел.	4
	Наличие разновозрастных детей 2 возраста	3
Превышение плановой наполняемости до 20%	3	
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников:	
	Снижение	8
	Уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию	6
	Отсутствие травматизма среди воспитанников во время образовательно-воспитательного процесса	10
ИТОГО		до 40 баллов
Обеспечение высокой посещаемости детьми	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребенка в ДОУ:	
	Показатель выше среднего по муниципальному образованию (свыше 14 дней в месяц)	20
	На уровне среднего показателя группы в предыдущем году	
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников в среднем по группе:	
	количество дней пропущенных одним ребенком по простудным заболеваниям на 1% ниже, чем средний показатель предыдущего месяца по группе.	20
	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей.	10

ИТОГО		до 50 баллов
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и работников качественное содержание помещений группы в надлежащем санитарном состоянии отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания качественная подготовка учреждения к новому учебному году отсутствие нарушений правил противопожарной безопасности отсутствие нарушений правил техники безопасности обеспечение санитарно – гигиенических условий в группе	30
ИТОГО		до 30 баллов
ВСЕГО		до 120 баллов

Старшая медсестра, медсестра

Направление стимулирующих выплат	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости.	Наличие интегрированных детей с отклонениями в развитии	6
	Наличие разновозрастных детей 2 возраста	4
	Превышение плановой наполняемости до 20%	3
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: Снижение Уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию	6 4
	Отсутствие травматизма среди воспитанников во время образовательно-воспитательного процесса	2
ИТОГО		до 20 баллов
Обеспечение высокой посещаемости детьми	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребенка в ДОУ: Показатель выше среднего по муниципальному образованию (свыше 14 дней в месяц) На уровне среднего показателя группы в предыдущем году	20 10
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников в среднем по группе: 2. количество дней, пропущенных одним ребенком по простудным заболеваниям на 5% ниже, чем средний показатель предыдущего месяца по группе;	20
	3. количество дней пропущенных одним ребенком по простудным заболеваниям на 2% ниже, чем средний показатель предыдущего месяца по группе;	15
	4. количество дней пропущенных одним ребенком по простудным заболеваниям на 1% ниже, чем средний показатель предыдущего месяца по группе.	10
	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей.	10
ИТОГО		до 50 баллов

Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей не связанных с капитальным вложением средств)	10
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	10
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	10
ИТОГО		до 30 баллов
ВСЕГО		до 100 баллов

Шеф-повар, повар, кухонный работник

Направление стимулирующих выплат	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей не связанных с капитальным вложением средств)	25
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	25
ИТОГО: до 50 баллов		

Делопроизводитель, специалист по кадрам, техник-программист

Направление стимулирующих выплат	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	высокое качество ведения документооборота по делопроизводству отсутствие замечаний по обработке персональных данных своевременное предоставление документации информационного материала, отчетов	30
	Отсутствие замечаний по итогам проверок Ведение личных дел дошкольников Отсутствие замечание по ведению электронной очередности в СП	30
ИТОГО: до 60 баллов		

Рабочий по стирке и ремонту одежды, кастелянша, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож, кладовщик, завхоз, машинист по стирке белья

Направление стимулирующих выплат	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и работников (в рамках функциональных обязанностей не связанных с капитальным вложением средств) отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к качеству стир-	80

	ке белья качественное содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны объекта в ночное время, праздничные и выходные дни отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания качественная подготовка учреждения к новому учебному году качественный ремонт зданий сооружений учреждения отсутствие нарушений правил противопожарной безопасности отсутствие нарушений правил техники безопасности обеспечение санитарно – гигиенических условий в СП	
ИТОГО: до 80 баллов		

Бухгалтер

Направление стимулирующих выплат	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
Высокая эффективность организации работы бухгалтерии	Качественное ведение документации (Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)	6
	Качественное освоение и использование современных программ бухгалтерского учета	9
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности.	15
	Отсутствие замечаний по обработке персональных данных работников и гарантия их защиты	9
	Отсутствие замечаний по осуществлению закупок.	9
	Отсутствие замечаний по работе с казначейством	9
	Отсутствие замечаний по работе финансовой службы со стороны муниципального органа.	9
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	15
	Своевременное выявление внутрихозяйственных резервов и результативное их использование в хозяйственной деятельности	9
	Своевременное и качественное планирование финансово-хозяйственной и экономической деятельности	15
	Своевременное и качественное предоставление отчетности (Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)	15
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	15
	Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников по вопросам оплаты труда: Наличие-(-5 баллов). Отсутствие-5 баллов	15
	ИТОГО	

Виды и размеры стимулирующих выплат работникам СП «Детский сад Ручеёк» и СП «Детский сад Умка»

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников

№ п/п	Направление стимулирующих выплат	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
1.	Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно-образовательный процесс	Результаты выполнения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	20
		Положительная динамика или сохранение доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках	20
		Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс	20
		Повышение (сохранение) охвата педагогов ДОО в использовании ИТ в учебном процессе	20
		Участие в конкурсах, смотрах: - на окружном уровне; - на городском уровне	20
		Наличие публикаций в периодических изданиях	20
		Выступление на конференциях, семинарах, форумах	20
		Распространение педагогического опыта	20
		Участие в конкурсах профессионального мастерства: - на окружном уровне; - на муниципальном уровне	20
2.	Сложность контингента	Превышение плановой наполняемости	20
		Наличие интегрированных детей с отклонениями в развитии и результативность работы с ними	20
		Положительная динамика в результатах коррекционной, развивающей, психологической работы, проявляющаяся в достижениях воспитанников	20
		Наличие в группе детей 2-3-х возрастов	20
3.	Обеспечение высокой посещаемости ДОУ	Положительная динамика количества дней пребывания одним ребенком в группе (не менее 15 дней)	20
		Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости	20
		Отсутствие жалоб, замечаний в части организации охраны жизни и здоровья детей	20
4.	Эффективная организация материально-технических ресурсов	Изготовление наглядного материала, пособий. Дидактических игр, оформление детского сада.	20
		Активное участие в общественной жизни детского сада	20

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младших воспитателей, помощников воспитателей, медсестры

№ п/п	Направление стимулирующих выплат	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
1.	Сложность контингента	Превышение плановой наполняемости	20
		Наличие интегрированных детей с отклонениями в развитии и результативность	20

		Наличие в группе детей 2-3-х возрастов	20
2.	Обеспечение высокой посещаемости ДОУ	Положительная динамика количества дней пребывания одним ребенком в группе (не менее 15 дней)	20
		Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости	20
		Отсутствие жалоб, замечаний в части организации охраны жизни и здоровья детей	20
		Отсутствие замечаний по итогам проверки Роспотребнадзора	20
		Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний по организации питания	20
		Отсутствие замечаний по оздоровительным и профилактическим мероприятиям	20
3.	Эффективная организация материально-технических ресурсов	Изготовление наглядного материала, пособий. Дидактических игр, оформление детского сада.	20
		Активное участие в общественной жизни детского сада	20

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожей, поваров, завхоза, кастаньяши, машиниста по стирке белья, РОЗ, РКО, делопроизводителя

№ п/п	Направление стимулирующих выплат	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
1.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Активное участие в общественной жизни	20
		Отсутствие замечаний по итогам проверки Роспотребнадзора	20
		Инициативный подход к составлению и внедрению новых блюд	30
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	30
		За высокое качество ведения документооборота по делопроизводству	20
		Отсутствие замечаний по обработке персональных данных работников и гарантия их защиты	20
		Инициативный и высоко результативный подход к ведению делопроизводства в ДОУ	20
		Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим) отчетным периодом)	30
		Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	20
		Отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны объекта в ночное время, в праздничные и выходные дни	20
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	20

	Качественное содержание помещений и территорий в надлежащем санитарном состоянии	20
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к качеству стирки белья	30
	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний по ведению документации	20
	Отсутствие предписаний обоснованных жалоб в части охраны жизни детей и работников	20

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по кадрам

		Максимально возможное количество баллов
Высокая эффективность работы по организации делопроизводства и обеспечению обслуживания деятельности школы	Отсутствие нарушений при ведении делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	25
	Своевременное предоставление документации информационного материала, отчетов	25
	Качественное предоставление документации, информационного материала, отчетов	25
	Эффективная организация помощи работникам школы при использовании технического оборудования	25
ИТОГО		100

Критерии и показатели качества труда работников бухгалтерии

Основание для премирования	Критерии	Максимально возможное количество баллов
Высокая эффективность организации работы бухгалтерии	Качественное ведение документации (Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)	6
	Качественное освоение и использование современных программ бухгалтерского учета	9
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности.	15
	Отсутствие замечаний по обработке персональных данных работников и гарантия их защиты	9
	Отсутствие замечаний по осуществлению закупок.	9
	Отсутствие замечаний по работе с казначейством	9
	Отсутствие замечаний по работе финансовой службы со стороны муниципального органа.	9
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	15
	Своевременное выявление внутрихозяйственных резервов и результативное их использование в хозяйственной деятельности	9
	Своевременное и качественное планирование финансово-хозяйственной и экономической деятельности	15
	Своевременное и качественное предоставление отчетности (Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)	15

	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	15
	Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников по вопросам оплаты труда: Наличие(-5 баллов). Отсутствие-5 баллов	15
ИТОГО		150

VI. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ, ВИДЫ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ СП ДЮСШ

1. Стимулирующий фонд оплаты труда сформирован в размере 20% фонда оплаты труда работников и вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении и качестве образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативности и определяет порядок и условия установления стимулирующих выплат, премии, надбавок и доплат работникам СП ДЮСШ.

2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения дополнительного образования выплачиваются по приказу директора из средств стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

3. Выплаты работникам учреждения устанавливаются советом учреждения дополнительного образования и производятся на основании приказа директора, в котором определяется размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты. Решение о снижении или снятии доплаты принимается директором школы.

4. Размеры выплат производятся в соответствии с критериями, определенными для работников СП ДЮСШ.

5. Каждый работник представляет в комиссию самоанализ деятельности, в соответствии с утвержденными критериями и показателями, в форме портфолио за период работы с января по декабрь - 20 декабря.

6. Установление условий стимулирования не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса не допускаются.

7. Результаты оформляются листами оценивания, позволяющих оценить результативность и качество работы утвержденной формы по каждому работнику. Лист заполняется комиссией СП ДЮСШ. На основе результатов листов составляется протокол.

8. Выплаты исчисляются с учетом наличия средств в стимулирующей части и распределяются в соответствии с балльным рейтингом тренеров-преподавателей.

9. Для каждой категории работников школы устанавливаются свои критерии и показатели качества труда.

10. Стоимость 1 бала при определении критериев и показателей качества труда АХП соответствует 1 % от базовой части ставки или должностного оклада.

11. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет – 4 % должностного оклада.

Критерии и показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы сотрудников СП ДЮСШ ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево.

Критерии	Показатели по критерию	Результат по возрастанию	Макси-
----------	------------------------	--------------------------	--------

оценивания		Старший возраст 16-17лет	Средний возраст 14-15лет	Младший возраст 12-13лет	маль-ное количе- ство бал- лов
1	2	3	4	5	6
	Тренер-преподаватель, старший тренер- препо- даватель				
1.Результаты участия команд в соревнова- ниях турнирах и т. д. (в зависимости от уровня и количества призеров	1.1.Наличие победителей и призеров за каждого -всероссийские и между- народные				20* 15**
	1 место	20	15	10	
	2 место	15	10	7	
	3 место	10	7	5	
	Участие	5	3	2	
Не включенных в календарь	1.2.Участие, за каждое, (если нет призеров)				5* 3**
	1 место	4	3	2	
	2 место	3	2	1	
	3 место	2	1	1	
	Участие	1	1	1	
Включенных в календарь	1.3.Наличие победителей и призеров за каждого - областные				10* 8**
	1 место	10	8	6	
	2 место	8	6	4	
	3 место	5	4	2	
	Участие	3	2	1	
Не включенных в календарь	1.4. Участие, за каждое, (если нет призеров)				4* 3**
	1 место	4	4	4	
	2 место	3	2	1	
	3 место	2	1	1	
	Участие	1	1	1	
Включенных в календарь (при участии не менее 5 (пяти) команд)	1.5.Чемпионат лиги Пер- венство СВУО Чемпио- нат города				6* 4**
	1 место	6	5	4	
	2 место	5	4	3	
	3 место	4	3	2	
	Участие не менее 5команд	3	2	1	
2. Организация и про- ведение мероприя- тий с участием не менее 4 (четырёх) команд, представля- ющие разные учре- ждения и организа- ции	5 и более		8		8
	4		6		
	3		4		
	2		3		
	1		2		
3. Участие в мероприя- тиях, направлен- ных на распростра- нение педагогиче- ского опыта, и кон- курсах профессионального мастерства	Детские тренера (Всерос- сийские)		5		5
	областные		4		
	учитель года		3		

4. Отсутствие замечаний к ведению документации	4.1. Журналы учета групповых занятий 20-25 числа	3	3
	Опоздание	0	
	4.2. Составление расписаний и выполнение	2	2
	Не составлено или не выполняется	0	
	4.3. Учебный план-график распределения учебных часов до 10 сентября	1	1
	Не составлен	0	
	4.4. Конспекты занятий 1 раз в квартал	2	2
	Отсутствие	0	
	4.5. Годовой план спортивно-массовых мероприятий сентябрь	1	1
	Не составлен	0	
	4.6. Журналы по технике безопасности 1 раз в квартал	1	1
	Не предоставлен	0	
5. Сдача контрольно-переводных нормативов	Прирост		2
		2	
6. Выполнение разрядов	Понижение	0	10
	Массовые	1	
7. Сохранность контингента на этапах подготовки обучающихся	КМС за каждого	3	5
	Мастера за каждого	10	
	СОГ И НП		
	80%	5	5
	70%	4	
	50%	3	
	Менее	0	
	Учебно-тренировочные		5
	95%	5	
	90%	4	
80%	3		
8. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций		1	1
9. Отсутствие травматизма	9.1. Отсутствие	1	1
	9.2. Травма	0	
10. Связь со средствами массовых информационных	Печатание в газете и выступление на телевидении	1	1
11. Участие в областных тренерских советах по видам спорта (ГБОУ ДОД ОДЮЦРФКС)	Справка-подтверждение	1	1
12. Проведение от-		4	4

крытого учебно-тренировочного занятия с участием учителей физической культуры города			
13. Участие в судействе на соревнованиях всех видов и уровня	от 1 до 4 мероприятий	1	2
	5 и более мероприятий	2	
ИТОГО			100* 88**

* - для победителей и призеров в командных видах спорта.

** - для победителей и призеров в индивидуальных видах спорта.

Инструктор-методист, старший инструктор-методист

1.	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в соревнованиях, турнирах	Наличие победителей и призеров: всероссийском и международном	до 20
		областном	до 15
		районном, окружном и зональном	до 10
		турниры не включенные в единый календарный план	до 5
2.	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов)	Выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов	до 10
3.	Работа с родителями	Участие в родительских собраниях (за каждое)	до 5
4.	Совершенствование профессионального мастерства	Обучение на курсах повышения квалификации	до 10
5.	Выступление на педсоветах, совещаниях	Участие работника в программах детских тренеров	до 5
		учитель года	до 5
		социально-значимых проектов	до 5
6.	Качественное ведение рабочей документации	Своевременное и качественное предоставление документации, информационного материала, отчетов	до 10
ИТОГО			100

Заведующий хозяйством.

1.	Отсутствие предписаний	Отсутствие предписаний требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, МЧС	до 20
		Отсутствие предписаний и обоснованных планов в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	до 20
		Отсутствие предписаний и требований контролирующих организаций	до 20

2.	Качественное ведение рабочей документации	Своевременное предоставление документации информационного материала, отчетов	до 10
		Качественное предоставление документации, информационного материала, отчетов	до 10
3.	Высокий уровень дисциплины	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 10
4.	Высокая эффективность эксплуатации	Развитие и сохранность материальной базы	до 10
ИТОГО			100
Работники бухгалтерии			
1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	100% исполнение утвержденного бюджета	до 15
		Отсутствие кредиторских задолженностей	до 10
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам ведения финансово-хозяйственной деятельности в СП ДЮСШ: отсутствие -20 баллов; не более 2-х замечаний -10 баллов; 3-4 замечания – 5 баллов	до 20
3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	до 10
4.	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства	Отсутствие нарушений при уплате налогов, платежей и сборов: отсутствие -10 баллов; не более 2-х замечаний -5 баллов; 3-4 замечания -3 бала	до 10
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бух. учета и отчетности	до 10
		Отсутствие нарушений при ведении, содержании документации, составлении и сдачи отчетов: отсутствие -10 баллов; не более 2-х замечаний -3 балла; 3-4 замечания -2 балла	до 10
5.		Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников СП ДЮСШ по вопросам оплаты труда: Наличие - 0 баллов Отсутствие - 15 баллов	до 15
ИТОГО			100
Секретарь			
1.	Высокая эффективность работы по организации делопроизводства и обеспечению обслуживания деятельности ДЮСШ	Отсутствие нарушений при ведении делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	до 25
		Своевременное предоставление документации информационного материала, отчетов	до 25

		Качественное предоставление документации, информационного материала, отчетов	до25
		Эффективная организация помощи работникам СП ДЮСШ при использовании технического оборудования	до25
ИТОГО			100
Водитель			
1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя	до20
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	до20
2.	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	Отсутствие нарушений в ходе перевозки людей и грузов	до20
		Соблюдение сроков технического осмотра автомобиля	до10
		Отсутствие замечаний за нарушение правил эксплуатации автомобиля	до10
3.	Организация эксплуатации автомобиля	Сохранность автомобиля	до10
		Отсутствие мелких аварий (не ДТП) влекущих ущерб внешнему виду автомобиля	до10
ИТОГО			100
Сторож, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания			
1.	Эффективная организация санитарно-гигиенических, технического обеспечения, обслуживания зданий, сооружений, оборудования и механизмов	За качественную подготовку школы к новому учебному году	до15
		Высокое качество уборки, организации безопасного обеспечения технического обслуживания и ремонтных работ зданий и сооружений, оборудования и механизмов СП ДЮСШ	до15
		Отсутствие нарушений (докладных) при организации безопасного обеспечения, технического обслуживания и ремонтных работ зданий сооружений и оборудования СП ДЮСШ	до15
2.	Эффективная организация охраны объектов и уборки территории.	Отсутствие нарушений в ходе проверок санитарно-гигиенического состояния СП ДЮСШ	до15
		Эффективная организация охраны объектов СП ДЮСШ	до10
		Отсутствие нарушений (докладных) при соблюдении правил пожарной безопасности	до15
		Отсутствие нарушений (докладных) при соблюдении правил техники безопасности	до15
ИТОГО			100
Инженер по охране труда			

1.	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности школы	Отсутствие нарушений при ведении делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	до 10
		Своевременное предоставление документации информационного материала, отчетов	до 10
		Качественное предоставление документации, информационного материала, отчетов	до 10
		Эффективная организация помощи работникам школы при использовании технического оборудования	до 10
ИТОГО			100

VII. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

1. В случае экономии фонда оплаты труда средства могут быть направлены на премирование работников.
2. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.
3. Применяется индивидуальное премирование работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период
4. Размер премии работникам определяет директор Школы, в зависимости от степени сложности, напряженности, порученной и выполненной работы по представлению заместителей директора или руководителей структурных подразделений.
5. Основными условиями премирования являются:
 - строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
 - успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
 - рассмотрение устных и письменных обращений родителей, работа без жалоб;
 - неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений.
6. Премия выплачивается до 200% от заработной платы:

Критерии и показатели начисления разовых стимулирующих выплат

№	Основание для премирования, критерии	Размер от базовой части ставки или должностного оклада
1.	За профессиональное мастерство, высокую результативность, качество, эффективность выполняемой работы	до 50%
2.	За 100% обеспечение всеобуча (своевременное определение всех детей школьного возраста в микрорайоне Школы и обеспечение посещения ими школы)	до 15%
3.	За выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ	до 50%
4.	За добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%
5.	За своевременное, качественное составление расписания занятий, рас-	до 15%

	писания дополнительного образования, организацию блочного расписания старших классов и своевременную корректировку	
6.	За качественную и результативную работу по преодолению педагогической запущенности детей и организацию индивидуальной работы	до 10%
7.	За качественную организацию работы по преемственности обучения учащихся 1,5,10-х классов	до 10%
8.	За высокий уровень воспитанности обучающихся (воспитанников)	до 20%
9.	За подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований: - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	до 5% до 10% до 15% до 25%
10.	Результаты участия обучающихся в социальных мероприятиях - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	до 5% до 10% до 15% до 25%
11.	За участие в Форумах, областных конкурсах и т. д.	до 100%
12.	За подготовку и проведение на хорошем уровне школьных, городских, окружных, областных соревнований, турниров.	до 100%
13.	Подготовка команды и участие в соревнованиях окружного и областного уровня	до 100%
14.	За внедрение новых методов бухгалтерского учета, освоение и выполнение новых видов отчетности	до 30%
15.	За экономию материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранность имущества и укрепление материальной базы Учреждения	до 20%
16.	За соблюдение сроков и качественную подготовку Учреждения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений	до 30%
17.	За внедрение новых методов по расширению хозяйственной самостоятельности школы	до 15%
18.	За своевременное материально-техническое обеспечение учебно-воспитательного процесса	до 10%
19.	За своевременное обеспечение бесплатными учебниками	до 15%
20.	За высокий уровень организации и проведения внеклассной и спортивной работы; каникулярного отдыха обучающихся; создание новых общественно-значимых детских организаций, объединений с учетом инициативы, интересов и потребностей обучающихся	до 40%
21.	За активное внедрение инновационных федеральных и региональных программ	до 50%
22.	За интенсивность работы, связанной с подготовкой учащихся к государственной итоговой аттестации, переводным экзаменам	до 50%
23.	За активное участие в методической работе, обмен опытом работы, наставничество	до 20%
24.	Штатным работникам, награжденным правительственными, отраслевыми наградами (в том числе директору Школы)	до 10%
25.	Кружковую работу	до 100%
26.	Внедрение новых технологий в обучение и воспитание	до 50%
27.	За участие в экспериментальной работе	до 20%
28.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном или межрегиональном уровне - на федеральном или международном уровне	до 5% до 10% до 15% до 25%

29.	Высокая результативность (первое, второе, третье место) по итогам смотров-конкурсов, проведение мастер-классов организованных самим Учреждением	до 100%
30.	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта	до 10%
31.	Организация деятельности школьных средств массовой информации: школьной газеты, тиражируемой и выходящей не реже 1 раза в месяц и (или) школьной теле-радиостудии	до 20%
32.	Высокая результативность по итогам работы за месяц, квартал, год	до 100%
33.	Высокая результативность по итогам работы за учебный год, выпуска детей через ПМПК	до 100%
34.	Высокая результативность по итогам подготовки Учреждения к летнему оздоровительному сезону, работе в зимних условиях	до 100%
35.	За высокий уровень работы с родителями использование нетрадиционных форм работы	до 50%
36.	За высокий уровень общественной работы, повышающей рейтинг Учреждения	до 100%
37.	Оперативность исполнения отчётной документации	до 50%
38.	За профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с праздничными и юбилейными датами	до 100%

VIII. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ИЛИ ИХ ЛИШЕНИЕ.

1. Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам при некачественном исполнении функциональных обязанностей, некачественного исполнения работы и при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.
2. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
4. Нарушение техники безопасности и пожарной безопасности.
5. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
6. Обоснованные жалобы родителей на педагогов, на персонал за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики.
7. Детский травматизм по вине работника.
8. Рост детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
9. Нарушения режимных моментов.
10. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
11. Наличие замечаний в ведении обязательной документации.
12. Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).
13. Все случаи уменьшения размера стимулирующих выплат или их лишения рассматриваются Управляющим Советом школы или экспертной группой в индивидуальном порядке в каждом случае, согласовываются с профсоюзным комитетом.


IX. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ (в том числе директору школы).

1. Цель – материальная поддержка нуждающихся работников, обеспечение социальных гарантий работников.
2. Материальная помощь выплачивается работникам школы, подавшим заявление об оказании материальной помощи. Право определения конкретного размера выплаты предо-

ставляется директору школы с учетом мнения заместителей директора и руководителей структурных подразделений.

3. Фонд материальной помощи определяется наличием экономии по фонду оплаты труда.

Наименование	Размер от базовой части ставки или должностного оклада
1. Материальная помощь может быть выделена по состоянию здоровья работника (на лечение, операцию, покупку лекарств и т.д.).	до 100%
2. Материальная помощь может быть выделена на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника.	до 100%
3. Материальная помощь может быть выделена по случаю смерти работника семье умершего.	до 100%
4. Материальная помощь может быть выделена работнику по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.).	до 100%
5. Материальная помощь может быть выделена работнику в связи с травмой или несчастным случаем на производстве.	до 100%
6. Материальная помощь может быть выделена работнику в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника.	до 100%

Согласовано
председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево
 М.Н.Кузьминская
« 31 » декабря 2015


Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ №1
города Похвистнево
 В.Р.Гайнанова
« 31 » декабря 2015

**Соглашение по охране труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы №1 города Похвистнево
городского округа Похвистнево Самарской области
на 2016 г.**

№	Содержание мероприятий	Стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Исполнитель
1	Выделение средств на мероприятия по охране труда	4000	В течении года	Гайнанова В.Р. Митрофанова В.В.
2	Организация и прохождение обучения работников по охране труда	3600	В течении года	Замараева Н.П. Гнедова Н.А. Морозова Н.П. Алексеева О.В. Таиров Р.А.
3	Ознакомление с изменениями в трудовом законодательстве РФ		В течении года	Гайнанова В.Р. Гнедова Н.А. Морозова Н.П. Алексеева О.В. Таиров Р.А.
4	Проведение медицинских осмотров работников		По графику	Замараева Н.П. Гнедова Н.А. Морозова Н.П. Алексеева О.В. Таиров Р.А.
5	Совместно с профсоюзным комитетом обеспечение санаторно-курортное оздоровление работников		В течении года; по заявлениям	Кузьминская М.Н. Гнедова Н.А. Морозова Н.П. Алексеева О.В. Таиров Р.А.
6	Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты	1500	По срокам	Потапова Н.Ф.


6	дуальной защиты в соответствии с нормами			
7	Обучение ответственных за электро- и пожаробезопасность	10 000	март	Гайнанова В.Р. Гнедова Н.А. Морозова Н.П. Алексеева О.В. Таиров Р.А.
8	Школа:			
	Обновление медикаментов аптек в учебных кабинетах физики, химии, технологии и спортивных залах	1000	август	Замараева Н.П. Митрофанова В.В.
	Проведение предрейсовых, после-рейсовых медосмотров водителей	20 160	ежедневно	Замараева Н.П. Митрофанова В.В.
9	СП ДЮСШ:			
	Установка диэлектрического коврика внутри электрощитовой	1000	В течение года	Едавкина Н.В.
10	СП детский сад «Ручеёк»:			
	Замена ламп накаливания на энергосберегающие в кабинетах: медсестры, учителя-логопеда, заведующего; прачечной, кухне.	8100	май	Сливчикова Т. Ф.
	Установка диэлектрических ковров на кухне и в прачечной	1000	В течение года	Сливчикова Т. Ф.
	Завоз песка для посыпания территории во время гололеда	3000	октябрь	Сливчикова Т. Ф.
	Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды		Ежедневн	Сливчикова Т. Ф.
11	СП детский сад «Журавушка»:			
	Обеспечение работников пищеблока спецодеждой	4 000	август	Романова Р.В.
12	СП детский сад «Умка»:			
	Замена ламп накаливания на энергосберегающие в 2-х кабинетах	1000	август	Корноухова Т.А.
	Итого:	58 360		

Согласовано
председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево

 М.Н.Кузьминская
« 31 » декабря 2015

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ №1
города Похвистнево

 В.Р.Гайнанова
« 31 » декабря 2015



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

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный Перчатки комбинированные	1 1 пара
	Рабочий по КОЗШ	Халат хлопчатобумажный Перчатки х/б Перчатки резиновые Галоши (сапоги) резиновые	1 6 пар 12 пар 1 пара
	Помощник воспитателя, младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный Перчатки х/б Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 4 пары
	Средний медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный Шапочка Перчатки резиновые	1 1 1 пара
	Рабочий по стирке белья	Халат хлопчатобумажный, Фартук клеёнчатый Косынка Галоши резиновые	1 1 1 1 пара
	Повар	Халат хлопчатобумажный, Чепчик Фартук Галоши резиновые	1 1 1 1 пара
	Посудомойка	Фартук клеенчатый Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 на 2 года 1 пара 4 пары
	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 на 1,5 года 4 пары

	Сторож	Куртка утепленная Куртка х/б Перчатки комбинированные	1 на 3 года 1 на 3 года 1 пара
	Водитель	Костюм х/б Куртка утепленная Перчатки комбинированные	1 на 1 год 1 на 3 года 4 пары
	Рабочий по КОЗШ (дворник)	Костюм х/б Куртка утепленная Галоши резиновые Сапоги утепленные (валенки) Перчатки х/б Рукавицы	1 на 1 год 1 на 3 года 1 пара 1 на 3 года 6 пар 2 пары

1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа
1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа
1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа
1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа
1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа
1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа
1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа
1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа
1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа
1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа	1 на 3 листа

Пронумеровано и прошнуровано 40

Директор ГБОУ СОШ №1
города Похвистиньево

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации
ГБОУ СОШ №1 города Похвистиньево

В.Р. Гайманова

В.Р. Гайманова

[Handwritten signature]

М.Н. Кузьминская



) листов и закреплено печатью.

