

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Александровка муниципального района Ставропольский Самарской области на 2022-2025 годы

Принят на общем собрании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Александровка муниципального района Ставропольский Самарской области

Протокол № 1 от «11» января 2022 года

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области

Присвоен регистрационный номер 00492022

от «8» февраля 2022 г.

консультант Зобнина
(должность, Ф.И.О.) Н.Н.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной учреждения с. Александровка муниципального района Ставропольский Самарской области (далее – учреждение).

1.2. Сторонами Договора являются:

работодатель в лице директора учреждения Воронковой Юлии Владимировны, работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Лешуковой Юлии Васильевны.

1.3. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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, отраслевым региональным и территориальным соглашениями.

1.4. Работники имеют право уполномочить представителя (представительный орган) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Договор является единым для учреждения.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников путем размещения Договора на официальном сайте учреждения.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного учреждения, при реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает с учетом мнения представительного органа работников учреждения (представителя работников).

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны договорились, что:

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

2.1.2. Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под роспись передать

работнику в день заключения договора. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу;

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

- в трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ (содержание трудового договора). При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в учреждении.

2.3. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.4. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ч. 2 или ч.3 ст.61 ТК РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страховому случаю при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (ст. 61 ТК РФ).

2.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Трудовые договоры могут заключаться и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

2.7. Срочный трудовой договор может заключаться, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.8. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае если ни одна из сторон не потребовала

расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.9. При привлечении к педагогической деятельности работников на условиях совместительства преимущество имеют работники учреждения.

2.10. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.11. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

2.12. В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.13. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

2.14. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.15. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном

(персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.16. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

2.17. К педагогической деятельности не допускаются лица (ст.331 ТК РФ):

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

2.18. Лица из числа указанных в абзаце 3 части 2 ст. 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.19. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

2.20. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ст.67ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.21. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.22. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.23. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.24. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.25. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.26. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (ст. 71 ТК РФ).

2.27. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.28. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.29. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.30. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.31. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.32. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации, так и вакантную нижестоящую должность

или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнить с учетом его состояния здоровья.

2.33. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.34. Все изменения условий трудового договора работодатель обязуется оформлять путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.35. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, вводимые ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

2.36. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.37. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

2.38. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.39. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги)

детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

2.40. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

2.41. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

2.42. Увольнение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

2.42.1. При принятии решения о сокращении численности штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.42.2. В случае если решение о сокращении численности штата работников может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможном массовом увольнении.

2.42.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

2.42.4. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает наём новых работников;
- обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата производится в соответствии со ст.179 ТК РФ.

2.42.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

2.42.6 При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации дополнительно к основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, пользуются следующие категории работников:

- Студенты, обучающиеся за счет общеобразовательного учреждения.
- Молодые специалисты в течение трех лет со дня окончания учебного заведения высшего (среднего) профессионального образования.

Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА.

3.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения по оплате труда, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

3.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени за этот период и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

3.3. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения по назначению выплат стимулирующего характера и их размерам осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

3.4. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц путем перечисления денежных средств на указанный работником счет в банке (кредитной организации) в следующие сроки:

- 20 числа каждого месяца выплачивается заработная плата (аванс) за фактически отработанное работником время текущего месяца;
- 5 числа каждого месяца выплачивается заработная плата (в качестве окончательного расчета) по итогам работы за предыдущий месяц.

3.5. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.7. Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.8. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

3.9. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.10. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.11. Система заработной платы, окладов, различного вида выплат устанавливаются в соответствии с законами и нормативными актами учреждения.

3.12. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.14. Выплаты работникам учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере 4% оклада (должностного оклада) работника, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (на основании результатов специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ).

3.15. Выплаты за выполнение сверхурочных работ производятся за первые два часа работы в полуторном размере, а за последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

3.16. Выплата за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) составляет 35 % часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ, ст. 154 ТК РФ).

3.17. Выплаты за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) с учетом установленных работнику компенсационных и стимулирующих выплат (доплат) постоянного характера, сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) с учетом установленных работнику компенсационных и стимулирующих выплат (доплат) постоянного характера сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.18. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

3.19. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 113 ТК РФ, ст. 153 ТК РФ, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П).

3.20. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 60.2 ТК РФ, ст. 151 ТК). За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Дополнительная плата устанавливается либо в фиксированной сумме, либо в процентах от оклада (как по основной должности, так и по замещаемой).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня

представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

3.23. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера, которые определяются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части оплаты труда.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, графиками работы, утвержденными работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудовых договоров, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемых на них Уставом учреждения.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными – суббота, воскресенье.

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

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

4.5. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися и воспитанниками.

4.6. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря

2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.7. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу (далее - педагогических работников) помимо основной работы, устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

4.8. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

4.9. Объем учебной нагрузки учителям и другим педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и программам, с учетом обеспеченности кадрами.

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

4.11. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

4.13. В учреждении устанавливаются следующие нормы работы из расчета на 1 штатную единицу:

- для уборщиков служебных помещений устанавливается норма убираемой площади 500 м² на 1 штатную единицу;

- для дворников устанавливается норма убираемой территории 500 м² на 1 штатную единицу.

4.14. Педагогическим работникам по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, если его нагрузка не превышает 18 часов.

4.15. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

4.16. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.17. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ,

предусмотренных пунктом 2.3 Приказа Минобразования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

График работы в каникулы утверждается приказом директора учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

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

4.19. В соответствии со ст. 94 ТК продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.20. Сторожакам устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику и вводится суммированный учет рабочего времени (учетный период – год) с тем, чтобы продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих часов за год.

4.21. Для работников Учреждения (за исключением сторожей) продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.22. Неполное рабочее время устанавливается работодателем в соответствии со ст.93 ТК РФ.

4.23. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.24. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

4.25. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.26. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.27. Допускается работа в выходные и праздничные дни в случаях предусмотренных законодательством РФ (ст. 111, 113 ТК РФ), с оплатой труда в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.28. Работодатель может привлекать работников учреждения к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 99 ТК РФ).

4.29. Отдельные категории работников работодатель может привлекать к сверхурочным работам в порядке и случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий.

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

4.31. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается не более 36 часов в неделю (ст. 263.1 ТК РФ). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется для разных категорий работников продолжительностью в соответствии с законодательством.

5.3. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работников исчисляется в календарных днях.

5.4. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.7. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

5.9. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет беременных женщин.

5.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.11. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и

работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

5.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.14. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (ст.263 ТК РФ).

5.15. Стороны пришли к соглашению, что работникам учреждения предоставляется дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы на основании письменного заявления в следующих случаях:

- в связи со свадьбой самого работника, либо его детей – 1 календарный день (день регистрации), если день регистрации не выпадает на выходной, праздничный день или период ежегодного оплачиваемого отпуска работника;

- в связи со смертью близких родственников работника (родители, супруги, дети) - 3 календарных дня для организации погребения, если дни организации и день погребения не выпадают на выходные, праздничные дни или период ежегодного оплачиваемого отпуска работника;

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день для переезда, если день переезда не выпадает на выходные, праздничные дни или период ежегодного оплачиваемого отпуска работника;

- в связи с призывом сына в армию - 1 календарный день, если день призыва не выпадает на выходной, праздничный день или период ежегодного оплачиваемого отпуска работника;

- отцу при рождении ребенка – 1 календарный день (день выписки из родильного дома).

5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.18. Педагогические работники учреждения, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования (статья 335 ТК РФ).

5.19. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику, как правило, в начале учебного года при наличии на данный момент кадровых возможностей в учреждении (в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника, либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз).

5.20. Продолжительность длительного отпуска согласовывается с работодателем на основании предварительно поданного заявления работника (не менее чем за 2 недели до желаемой даты ухода в отпуск).

5.21. Очередность предоставления длительного отпуска устанавливается работодателем с учетом мнения представителя работников учреждения в случае, если в течение 2-х недель было подано одновременно 2 и более заявлений на длительный отпуск.

5.22. Не допускается уход в длительный отпуск более 2-х работников, занимающих одноименные педагогические должности или преподающих один и тот же учебный предмет.

5.23. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.

5.24. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

5.25. Длительный отпуск не продлевается и не переносится на основании листка нетрудоспособности, полученного в период нахождения в длительном отпуске.

5.26. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.27. Педагогическому работнику, работающему в учреждении на условиях совместительства, длительный отпуск предоставляется одновременно с таким же отпуском по основной работе на условиях и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и данным Договором.

5.28. Длительный отпуск оплате не подлежит.

5.29. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю не менее чем за 2 недели до выхода. В этом случае работник теряет право на оставшуюся часть неиспользуемого длительного отпуска.

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

5.31. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.32. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его

продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

5.35. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, а также для сторожей перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Указанным работникам учреждения обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися или воспитанниками. Остальным работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.36. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения или оговариваются в трудовом договоре по соглашению между работником и работодателем.

Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

6.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

6.3. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

6.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование,

на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

6.5. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

6.6. Работники учреждения имеют право на бесплатное пользование образовательными и методическими услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и локальным нормативным актом учреждения, бесплатное или льготное пользование в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта учреждения.

6.7. При направлении работника учреждения в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов по проезду, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных Правительством Российской Федерации

6.8. Расходы, превышающие размеры, установленные Правительством Российской Федерации, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются учреждением за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

6.9. В случае прохождения диспансеризации в порядке предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья работнику предоставляется право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка, работникам, достигшим возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации- на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.10. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

6.11. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.12. В день сдачи крови и её компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

6.13. В случае если по соглашению сторон с работодателем работник в день сдачи крови и её компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

6.14. В случае сдачи крови и её компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной день или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

6.15. После каждого дня сдачи крови и её компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после сдачи крови и её компонентов.

6.16. Работодатель рассматривает ходатайства представителя работников учреждения о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии со ст.212 ТК РФ обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.2. Работник в соответствии со ст.214 ТК РФ обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.3. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 ТК РФ, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

7.4. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.5. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в школе создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

8.1. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников учреждения единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений. Профсоюз работников учреждения обязуется содействовать эффективной работе организации, участвовать от имени работников в управлении в соответствии с формами участия работников в управлении организации, установленными ст.53 ТК РФ.

8.2. Основными формами участия работников в управлении являются:

- учет мнения первичной профсоюзной организации работников учреждения в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников;

- Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации информацию по вопросам реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, по другим вопросам, предусмотренный ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

- представительный орган первичной профсоюзной организации работников имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;

- объявление мнения первичной профсоюзной организации работников в вопросах, касающихся организации деятельности учреждения;
- проведение первичной профсоюзной организацией работников учреждения консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, положений об оплате труда;
- контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.3. Работодатель обязуется рассматривать представления первичной профсоюзной организации работников учреждения о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

8.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке выборному органу первичной профсоюзной организации учреждения информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора.

8.5. Предоставлять работникам возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации, выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.2. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

9.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.4. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие Договор, их представители, соответствующие органы по труду.

9.5. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственных от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя - директор учреждения;

со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации работников учреждения.

9.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.7. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в двух экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников (ГБОУ СОШ с. Александровка и Бахиловского филиала).
4. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников структурных подразделений ДС Теремок с. Александровка и ДС Солнышко с. Бахилово.
5. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования детей детской юношеской спортивной школы м.р. Ставропольский
6. Соглашение по охране труда.

Коллективный договор подписан

сторонами:

От работодателя:

Директор ГБОУ СОШ

с. Александровка

_____Воронкова Ю.В.

«17» января 2022 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной

организации

_____Лешукова Ю.В.

«17» января 2022 г.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа с. Александровка муниципального района Ставропольский Самарской области

ПРИНЯТО

Общим собранием
работников Учреждения
Протокол № 1 от 11.01.22 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета Учреждения
Протокол № 1 от 11.01.22 г.
Председатель совета
_____Ю.В. Лешукова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ
с. Александровка
Воронкова Ю.В.
Приказ № 3/1-од от 12.01.22

**Правила
внутреннего трудового распорядка**

1. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом ГБОУ СОШ с. Александровка (далее – Учреждение).

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

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

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка размещается в учреждении в доступном месте.

1.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.7. Правила являются приложением к коллективному договору, действующему в Учреждении.

2. Порядок приема и увольнения работников.

2.1. Прием на работу.

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

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, второй хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.1.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;

- решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске работника к трудовой деятельности в случаях, предусмотренных ст. 331 ТК РФ;

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также пройти предварительный медицинский осмотр в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний и предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 69 ТК РФ, ч. 2 ст. 213 ТК РФ).

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.1.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.7. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок - не более трех месяцев, а для директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, его заместителей, руководителей структурного подразделения, обособленных подразделений школы – не более шести месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.8. На педагогическую работу в Учреждение принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании, сертификатами, записями в трудовой книжке о прохождении аттестации и присвоенной категории.

2.1.9. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Учреждении.

2.1.10. Директор Учреждения назначается приказом министерства образования и науки Самарской области, либо его представителем - руководителем Центрального управления (далее – Учредитель). Трудовая книжка и личное дело директора Учреждения хранится у Учредителя.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

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

2.2.3. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Учреждение в течение этого срока.

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

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

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

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

2.3. Увольнение работников.

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

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

2.3.3. Директор Учреждения при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

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

2.3.5. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.3.6. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним

расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и

иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

- реализовывать права, представленные ему законодательством, о специальной оценке условий труда.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, техникой документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равные условия оплаты за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. Основные права и обязанности работника

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- предоставление ему работы, обусловленную трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренной ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов, всеми незапрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе и к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4.3. Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и воспитанников, других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся и воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогические обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья,
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать Устав образовательной организации, положение о филиале, положение о структурном образовательном подразделении, осуществляющей обучение и воспитание, правила внутреннего трудового распорядка.

5. Режим работы и время отдыха

5.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.2. Занятия в школе проводятся в одну смену с 8.00ч.

Учебные занятия, внеклассная работа и мероприятия должны быть закончены не позднее 21.00 часа.

5.3. СПДС работает в двухсменном режиме:

1 смена— 7.00—14.12, 2-я смена 14.48—19.00

5.4. Продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя- 36 часов, для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов.

5.5. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала школы – 8 часов ежедневно (начало рабочего дня 08.00 часов, окончание 16.48 часов), женщины - 7,2 часа (начало рабочего дня 8 ч.00 мин. – окончание 16 ч. 00 мин.). Время перерыва для отдыха и питания составляет 48 минут.

5.6. График работы СПДС утверждается руководителем СПДС и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Объявляется работнику под роспись и размещается в доступном месте не позднее, чем за один месяц до введения в действие.

Руководитель СПДС	8.00-16.12ч.	Перерыв 12.00-12.30 ч.
Старший воспитатель	8.00-15.30 ч.	Перерыв 12.00-12.30 ч.
Воспитатель первая смена	7.00-14.12 ч.	
Воспитатель вторая смена	11.48-19.00 ч.	
Музыкальный руководитель	8.00-13.00 ч.	Перерыв 12.00-12.30 ч.
Педагог-психолог	8.00-15.42 ч.	Перерыв 12.00-12.30 ч.
Помощник воспитателя	8.00-17.12 ч.	Перерыв 13.00-15.00 ч.
Младший воспитатель	8.00-16.12 ч.	Перерыв 12.00-13.00 ч.
Рабочий по стирке белья	8.00-15.42 ч.	Перерыв 12.00-12.30 ч.
Повар первая смена	6.00-13.12 ч.	
Повар вторая смена	10.48-18.00 ч.	
Кухонный работник	8.00-15.42 ч.	Перерыв 12.00-12.30 ч.
Инструктор по физической культуре	8.00-14.30 ч.	Перерыв 12.00-12.30 ч.
Учитель-логопед	1 смена: 8.00-12.00 ч. 2 смена: 14.00- 18.00 ч.	
Уборщик служебных помещений	8.00-15.42 ч.	Перерыв 12.00-12.30 ч.
Сторож по графику	19.00-07.00 ч.	
Бухгалтер	8.00-16.12 ч.	Перерыв 12.00-13.00 ч.
Заведующий хозяйством	8.00-15.42 ч.	Перерыв 12.00-12.30 ч.
Кладовщик	8.00-15.42 ч.	Перерыв 12.00-12.30 ч.
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	8.00-16.12ч.	Перерыв 12.00-13.00 ч.

5.7. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для работников охранной службы определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за год и утверждаются руководителем Учреждения. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

5.8. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

5.9. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника, согласно закона РФ «Об образовании».

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

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

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

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ, работодатель имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.11. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.12. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается работодателем по согласованию с педагогическим советом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

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

5.14. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- общее собрание работников (в случаях, предусмотренных законодательством)
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.15. Директор Учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по Учреждению. График дежурств составляется учебный год, утверждается директором и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся данной смены. График дежурств СПДС утверждается руководителем СПДС.

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

График работы в каникулы утверждается приказом директора Учреждения, в соответствии с предоставленной учебной нагрузкой.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

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

Проведение мероприятий и допуск в здание Учреждения в выходные и праздничные дни возможны только с распоряжения директора Учреждения.

5.18. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней. Педагогическим работникам школы, учителям-логопедам, педагогу-психологу, воспитателям СПДС, за период работы в группе комбинированной направленности, предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Воспитателям предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.

5.19. Работникам Учреждения могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.20. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет в соответствии со статьей 262.2 Трудового кодекса РФ.

5.21. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом ст. 335 ТК РФ.

5.22. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней.

5.23. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.24. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует работодателя и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Оплата труда.

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующей методикой, штатным расписанием, сметой расходов и действующими положениями по распределению заработной платы.

6.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным категориям по итогам аттестации.

6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Тарификация утверждается директором Учреждения не позднее 5 сентября и 11 января на 2 полугодие текущего года с учетом мнения представительного органа работников на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года.

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

6.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из

расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

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

6.5. Заработная плата выплачивается работнику на пластиковую карту в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.6. В Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, согласованными Управляющим советом Учреждения и утвержденным приказом директора Учреждения.

6.7. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

7. Меры поощрения и взыскания.

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- представление к награждению государственными наградами;

7.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, утвержденным общим собранием работников. Иные меры поощрения по представлению собрания работников объявляются приказом директора Учреждения.

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

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

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

7.5. Дисциплинарное взыскание на директора Учреждения налагает Учредитель.

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

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

7.7. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

- 7.8. 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.
- 7.9. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 7.10. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.
- 7.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 7.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 7.13. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 7.14. Педагоги Учреждения могут быть уволены за применение, в том числе неоднократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника по ст.336 п.2 ТК РФ.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа с. Александровка муниципального района Ставропольский Самарской области

ПРИНЯТО

Общим собранием
работников Учреждения
Протокол № 1 от 09.01.21 г.

СОГЛАСОВАНО

Управляющий совет
Учреждения
Протокол № 1 от 09.01.21 г.
Председатель совета
_____ Д.В.Чекалин

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ
с. Александровка
_____ Мотовичев С.В.
Приказ № 3-од от 09.01.21

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Бюджетного кодекса Российской Федерации, Налогового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, постановлений Правительства Самарской области:

1.1.1. Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 года № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 01.09.2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».

1.1.2. Постановление Правительства Самарской области от 21.06.2006 г. № 83, 27.07.2007 г. № 118 , от 11.06.2008 года № 201 , № 204 от 26.05.2011 г. , от 29.10.2010 года № 563 , от 27.10.2011 г. № 702 , 14.04.2011 г. № 119, №578 от 12.10.2011 года, №773 от 20.12.2016 года «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 и введение с 01.09.2007 года системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений, отличных от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».

1.1.3. Постановление Правительства Самарской области от 18.04.2017 года №245 «О внесении изменений в постановление Правительства самарской области от 29.10.2008 г №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета».

1.1.4. Постановление Правительства Самарской области от 28.12.2017 года №902 «Об утверждении базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере образования для образовательных учреждений и государственных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи,

корректирующих коэффициентов к утверждаемым базовым нормативам затрат, нормативов финансирования образовательной деятельности и поправочных коэффициентов к утвержденным нормативам финансирования в Самарской области, а также перечня государственных услуг с указанием реестровых номеров, содержания и условий их оказания».

1.1.5. Методические рекомендации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области и образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы, утверждены распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017г

№ 486-р.

1.1.6. С учетом изменений, внесенных Постановлением Правительства Самарской области от 16 апреля 2019г. № 237 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.1.7. С учетом изменений, внесенных Постановлением Правительства Самарской области от 11 декабря 2019г. № 913 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на все категории работников ГБОУ СОШ с. Александровка, работающих в Учреждении.

Настоящим Положением определяется порядок формирования фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Александровка из средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера (которые определены положениями о стимулирующем и специальном фонде оплаты труда).

1.3. Заработная плата работника ГБОУ СОШ с. Александровка, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.4. Введение новой системы оплаты труда не затрагивает льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.5. Работникам ГБОУ СОШ с. Александровка может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим положением.

1.6. Источники средств, направляемых на формирование фонда оплаты труда являются субсидии на выполнение государственного задания и субсидий на иные цели.

1.7. В случае неурегулированности отношений по оплате труда настоящим Положением, иными локальными нормативными актами, коллективным договором применяются соответствующие нормы законодательства Российской Федерации.

1.8. Положение принимается на Общем собрании трудового коллектива, согласовывается с Управляющим советом Учреждения и утверждается директором ГБОУ СОШ с. Александровка. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда.

2.1. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного Учреждения состоит из:

1) Базового фонда оплаты труда работников в размере 81,76% от фонда оплаты труда. Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников;

2) Стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного Учреждения в размере 18,24 % от фонда оплаты труда, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного Учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда;

3) Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

2.2. В состав базовой части включается:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельской местности;

фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в сельской местности;

в 1-х классах для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в Учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в размере 54,90% - от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 23,29% - от базовой части фонда оплаты труда;

в 2-4-х классах для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в Учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в размере 55,17 % - от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 23,02% - от базовой части фонда оплаты труда;

в 5-х классах для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в Учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в размере 56,89 % - от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,30 % - от базовой части фонда оплаты труда;

в 6-х классах для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в Учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в размере 56,88% - от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,31% - от базовой части фонда оплаты труда;

в 7-х классах для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в Учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в размере 56,87% - от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,32 % - от базовой части фонда оплаты труда;

в 8-9 х классах для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в Учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в размере 56,88 % - от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,31% - от базовой части фонда оплаты труда;

в 10 - 11 х классах для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в Учреждении на одного обучающегося углубленного изучения предметов устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в размере 46,15% - от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 20,76% - от базовой части фонда оплаты труда;

в 1-4 х классах для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в Учреждении на одного обучающегося по адаптированным программам устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в размере 55,04 % - от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 23,15% - от базовой части фонда оплаты труда;

в 5-9 х классах для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в Учреждении на одного обучающегося по адаптированным программам устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в размере 60,51% - от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 17,68 % - от базовой части фонда оплаты труда;

в 10-11 х классах для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в Учреждении на одного обучающегося по адаптированным программам устанавливается структура фонда оплаты труда:

базовая часть оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в размере 58,29% - от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 19,90% - от базовой части фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 100% фонда оплаты труда в форме семейного образования расположенных в сельской местности.

2.3. Оплата труда работников производится на основании трудовых договоров между руководителем Учреждения и работниками и действующей методики и дополнений к ней оплаты труда работниками Учреждения и дополнительными соглашениями к ним.

2.4. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} * \text{Кпр} * \text{Н} * \text{Уп} * 4,2 * \text{Кгр} * \text{Ккв} * \text{Кзн} + \text{Д} + \text{Сп},$$

где

ЗПп- заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч- средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Кпр- коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

1 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

Н – количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Кгр- повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведение профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию; 1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования- устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

2.5. Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, для учащихся образовательных учреждений, филиалов образовательных учреждений, осваивающих основные общеобразовательные программы, в том числе обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, рассчитывается для:

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 2-х, 3-х и 4-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 5-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 6-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 7-х классах;

основного общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом во 8-х и 9-х классах;

среднего общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом во 10-х и 11-х классах.

2.6. Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается два раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пед}} * \text{УД} \text{ Сч} = (\text{Еа}_i * \text{b}_i) * 365$$

где

Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом; ФОТ_{пед.} – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Еа_i – сумма ученикочасов в соответствии с учебным планом; а_i – количество учащихся в классе;

b_i – количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося;

i – переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ..., 11-й классы; УД – количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 – количество дней в году.

2.7. В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников Учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательному Учреждению на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников, рассчитанного в соответствии с абзацем третьим настоящего пункта»

2.8. Предельный уровень соотношения заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего образовательного Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год устанавливается в кратности 4.

2.9. Предельный уровень соотношения заработной платы заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливается в соответствии с группами по оплате труда

руководителей учреждений общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (далее предельный уровень), устанавливается в кратности 3.

3. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения

в январе и сентябре и рассчитывается по формуле: $ЗПр = ЗПср * Кр * Ккв * Кзн + Ср$, где ЗПр – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-ая группа – 1,8; 2-ая группа – 1,4; 3-ая группа – 1,2; 4-ая группа – 1,1;

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию; 1 – для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср – величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

3.2. Заработная плата главного бухгалтера, заместителей руководителя устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср * Кр * Ккв * Кзн + Ср$$

Где ЗПр – заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом Учреждения, за январь и сентябрь;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-ая группа – до 1,5;

2-ая группа – до 1,3;

3-ая группа – до 1,1;

4-ая группа – до 1,0;

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию; 1 – для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание ССР, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср – величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

4. Оплата труда прочего персонала

4.1. Должностные оклады работников Учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере

образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)».

Прочий персонал включает в себя административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательный персонал.

5. Расходование фонда экономии заработной платы. Другие виды материального стимулирования и поощрения.

5.1.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с действующими локальными актами и приказами Учреждения.

6. Стимулирующие выплаты

6.1. Учреждение самостоятельно определяет вид, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера в пределах средств фонда оплаты труда установленных на соответствующий год.

6.2. Работникам Учреждения выплаты стимулирующего характера (премии, надбавки и другие доплаты) производятся в соответствии со следующими Положениями Учреждения:

6.2.1. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения;

6.2.2. Положение о распределении специального фонда оплаты труда Учреждения;

6.2.3. Положение о материальном стимулировании работников Учреждения;

6.2.4. Положение о материальной помощи сотрудникам Учреждения.

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда

7.1. Почасовая оплата труда работникам Учреждения применяется при оплате:

7.1.1. за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей согласно расчету заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, в соответствии с учебным планом;

7.1.2. за педагогическую работу специалистов других организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждении за отработанное сверх нормы часов сторожей, а также за ночные часы работы с 22.00 до 06.00 часов (не менее 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (ст.154 ТК РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554)).

8. Гарантии по оплате труда

8.1. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).

8.2. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем образовательного Учреждения.

9. Сроки и место выплаты заработной платы сотрудникам Учреждения.

9.1. Заработная плата сотрудников Учреждения за первую половину месяца выплачивается 20 числа каждого месяца, за вторую половину месяца – 5 числа каждого месяца. Размер заработной платы за 1-ю и 2-ю половину месяца определяется исходя из заработной платы сотрудников за фактически отработанное время.

9.2. По письменному заявлению работника возможны перечисления на лицевые счета банка указанного в заявлении сотрудника.

10. Положение вступает в силу с 01.01.2021 года.

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа с. Александровка муниципального района
Ставропольский Самарской области**

ПРИНЯТО

Общим собранием
работников Учреждения
Протокол № 1 от 29.09.21 г.

СОГЛАСОВАНО

Управляющий совет
Учреждения
Протокол №2 от 29.09.21 г.
Председатель совета
_____ Д.В.Чекалин

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ
с. Александровка
_____Воронкова Ю.В.
Приказ № 84-од от 29.09.21

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
(ГБОУ СОШ с. Александровка и Бахилловский филиал)**

1. Общие положения.

1.1. Положение «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Александровка» , в дальнейшем «Положение», разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников ГБОУ СОШ с.Александровка, усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда.

Положение разработано на основе:

- Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007г. системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»,

- Приказа министерства образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021 года «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области »

- Постановления Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области подведомственных министерству образования и науки Самарской области , и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»

1.2. Положение, изменения и дополнения к нему согласуются с Управляющим советом ГБОУ СОШ с. Александровка и утверждаются приказом директора школы.

1.3. Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

3% - на надбавки за результативность и качество работы директору школы;

2 %- на надбавки за результативность и качество работы заместителям директора по УВР;

2 %- на надбавки за результативность и качество работы главному бухгалтеру;

8 %- на стимулирующие выплаты разового характера;

10 %- на стимулирующие выплаты работникам учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала;

75 % - на надбавки за результативность и качество работы и на надбавки за выслугу лет длительного характера.

Бахилковский филиал:

3% - на надбавки за результативность и качество работы директору школы;

2 %- на надбавки за результативность и качество работы главному бухгалтеру;

2 %- на надбавки за результативность и качество работы руководителю филиала;
8 %- на стимулирующие выплаты разового характера;
85 % - на надбавки за результативность и качество работы и на надбавки за выслугу лет длительного характера.

1.4. Положение вступает в силу с 01.01.2022 года.

2. Порядок предоставления надбавок за результативность и качество работы.

2.1. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижение результатов;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на настоящее положение.

4. Виды, порядок и условия предоставления стимулирующих выплат директору школы утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат директору школы устанавливается приказом руководителя Центрального управления Минобрнауки Самарской области.

2.2. Условия назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работникам школы являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.3. Для определения размера надбавок за результативность и качество работы используются критерии оценки деятельности работников. Используемые критерии и их балльная оценка согласовываются с Управляющим советом ГБОУ СОШ с. Александровка и утверждаются приказом директора школы. Список критериев является приложением к данному Положению.

2.4. Надбавки за результативность и качество работы длительного характера распределяются следующим образом по пяти направлениям и устанавливаются сроком на 1 год:

- 40 % - результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг
- 30 % - результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения
- 5 % - результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе
- 12% - результативность организационно-методической деятельности педагога
- 13 %- обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей

2.5. Размер надбавки за результативность и качество работы конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла данного направления на количество баллов, набранных данным работником по этому направлению. Стоимость одного балла определяется путем деления соответствующей квоты в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками по данному направлению.

2.6. Для определения общего количества баллов, набранных работником по всем критериям, используется следующая процедура:

- работники 1 раз в год - до 25 декабря - представляют экспертной комиссии самоанализ деятельности по форме, утвержденной приказом директора школы;
- экспертная комиссия в течении 3-х рабочих дней проводит экспертизу самоанализа работников по итогам полугодия, года и за разовый объём работы;
- на основании заключения экспертной комиссии Управляющий совет в течении 2-х рабочих дней Учреждения согласовывает показатели деятельности работников;

- на основании решения Управляющего совета Учреждения директор в течении 3-х рабочих дней издает приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы.

2.6. Экспертная комиссия создается приказом директора школы в количестве 4-х человек сроком на 1 год. Председателем экспертной комиссии назначается заместитель директора по УВР.

2.7. Установление надбавок за результативность и качество работы работникам, в соответствии с утвержденными критериями, осуществляется на учебный год с 01 января по 31 декабря.

2.8. Директор школы и заместители директора по УВР имеют право на установление надбавок за результативность и качество работы по результатам преподавательской деятельности на общих основаниях. Размер надбавок за результативность и качество работы директору школы устанавливается приказом руководителя Центрального управления МОиН Самарской области по представлению Управляющего совета Учреждения.

2.9. Надбавки за результативность и качество работы могут быть отменены в следующих случаях:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- объявление дисциплинарного взыскания.

2.10. Надбавки за результативность и качество работы в период между их установлением могут быть уменьшены только в случае снижения показателей деятельности работника. Решение о снижении размера надбавок за результативность и качество работы принимает директор школы по представлению председателя экспертной комиссии.

2.11. Вновь прибывшим работникам надбавки за результативность и качество работы назначаются через 4 месяца работы в учреждении согласно пункту настоящего положения. При увеличении количества работников, имеющих надбавки за результативность и качество работы, автоматически изменяется стоимость 1 балла, вследствие чего изменяются надбавки за результативность и качество работы работников. Вновь прибывший работник через 4 месяца работы предоставляет экспертной комиссии самоанализ деятельности. Экспертная комиссия в течение 3-х рабочих дней проводит экспертизу самоанализа работника по итогам полугодия.

На основании заключения экспертной комиссии Управляющий совет в течении 2-х рабочих дней Учреждения согласовывает показатели деятельности работника. На

основании решения Управляющего совета Учреждения директор в течении 3-х рабочих дней издает приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы.

2.12. В случае перевода работника на должность, имеющую смежные должностные обязанности, надбавка за результативность и качество работы сохраняется.

2.13. В случае ухода в декретный отпуск надбавка за результативность и качество работы сохраняется по выходу из него.

2.14. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат заместителям директора по учебно-воспитательной работе школы устанавливаются на основании критериев эффективности работы заместителей руководителя, выделенных из действующих критериев оценки эффективности руководителей общеобразовательных учреждений, Управляющий совет Учреждения утверждает показатели деятельности заместителей директора по учебно-воспитательной работе, выплаты устанавливаются приказом директора школы.

Заместитель директора имеет право на установление надбавки за результативность и качество работы длительного характера по результатам преподавательской деятельности на общих основаниях.

2.15. Надбавки за результативность и качество работы в структурном подразделении, реализующем основные общеобразовательные программы дошкольного образования, детский сад "Солнышко"», « детский сад» « Теремок» регламентируются положением «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников структурных подразделений детского сада «Теремок» с. Александровка и детского сада «Солнышко» с. Бахилово».

2.16. Надбавки за результативность и качество работы в структурном подразделении, реализующим дополнительные общеобразовательные программы регламентируются положением «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования детей детской юношеской спортивной школы м.р. Ставропольский».

Приложение
к Положению «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ
СОШ с. Александровка».

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и
количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество
работы (эффективность труда) учителя ГБОУ СОШ с. Александровка.**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Мак. Кол-во баллов	Кол-во баллов работника	Экспертный балл
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам): 1 группа (русский, ин.яз, математика, физика, 1 класс) 2 группа: литература, история, обществознание, химия, география, биология, информатика, 2-4 кл) 3 группа: физкультура, технология, ОБЖ, ИЗО, музыка, астрономия, ОДНКР	1 группа- 3б. 2 группа-2 б. 3 группа-1 б.			
1.2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся-ся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов .		1 б.		
1.3	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(ам)	75 % и более-2 б.			
1.4	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%.		2 б.		
1.5.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»		3 б.		
1.6	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся классов результатам ОГЭ по	75 % и более -3 б.			

	преподаваемому учителем предмету(ам)				
1.7	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%		2 б.		
1.8	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%.		2 б.		
1.9	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%		3б.		
1.10	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя		3 б.		
1.11	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»		5 б.		
1.12	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК).		1 б.		
1.13	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов.		1 б.		
1.14	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%.		1 б.		
1.15	Доля обучающихся, состоящих на		1 б.		

	профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%.				
1.16	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших).		1 б.		
1.17	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	70 % и выше-2 б. 100 %-3 б.			
1.18	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Школьный уровень-1 б. Окружной уровень-2 б. Региональный уровень-3 б.			
1.19	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.	30 % и более-1 б. 50 % и более-2 б.			
1.20	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.		2 б.		
1.21	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше		1 б.		

	декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО.				
1.22	Отсутствие обоснованных письменных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений.		1 б.		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
2.1	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	По школе: Победитель (призер)-2 б. По округу: Победитель- 4 б. Призер-3 б. По региону: Победитель (призер)-5 б.			
2.2	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня).	По округу: Участие-1 б. Победитель- 3 б. Призер-2 б. По региону: Участие-2 б. Победитель- (призер)-4 б. Всероссийский уровень: Участие-3 б. Победитель-6 б. Призер-5 б.			
2.3	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя.	от 50 % до 80 %-1 б. 80 % и выше-2 б.			
2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня).	По школе: Победитель (призер)-2 б. По округу: Победитель- 4 б. Призер-3 б. По региону: Победитель(призер)-5 б.			
2.5	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты.	30 % и более-3 б. 50% и более- 4 б.			
2.6	Доля обучающихся 6-11-х классов,	20 % и более-2 б.			

	вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.	50% и более- 3 б			
2.7	Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классно-го руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия».		3 б.		
2.8	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классно-го руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя-100 %		1 б.		
2.9	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО.	от 80 % до 100 %- 2 б. от 60 % до 79 %-1 б.			
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.					
3.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня).		4 б.		
3.2	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с		2 б.		

	использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.				
3.3	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО.		1 б.		
3.4	Формирование и результативность функциональной грамотности у обучающихся (на основе результатов мониторингов и (или) справки администратора).	3-4 уровень- не менее 40 %-3 б. 5-6 уровень- не менее 20 %- 4 б.			
3.5	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью		1 б.		
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога.					
4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня).	Школьный уровень-1 б. Окружной уровень-2 б.			
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Окружной уровень-4 б. Региональный уровень-5 б.			
4.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта.		3 б.		
4.4	Результаты участия учителя, в т.ч.	Окружной			

	выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня).	уровень: Участие-2 б. Призер-3б. Победитель-4б. Региональный уровень: Участие-3 б. Призер-4 б. Победитель-5 б.			
4.5	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период.	Не менее 1 публикации в месяц	2 б.		
4.6	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов.		1 б.		
4.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.		1 б.		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
5.1	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО.	80 % и выше-2 б.			
5.2	Отсутствие в течение учебного года подтвержденных фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса		2 б.		
5.3	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов.		2 б.		
5.4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся.		2 б.		

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа с. Александровка муниципального района
Ставропольский Самарской области**

ПРИНЯТО

Общим собранием
работников Учреждения
Протокол № 1 от 29.09.21 г.

СОГЛАСОВАНО

Управляющий совет
Учреждения
Протокол №2 от 29.09.21 г.
Председатель совета
_____ Д.В.Чекалин

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ
с. Александровка
_____Воронкова Ю.В.
Приказ № 84-од от 29.09.21

ПОЛОЖЕНИЕ

**О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
ДЕТСКОГО САДА «ТЕРЕМОК» с. АЛЕКСАНДРОВКА И ДЕТСКОГО
САДА «СОЛНЫШКО» с. БАХИЛОВО**

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Александровка (далее ГБОУ СОШ с. Александровка) структурных подразделений детского сада «Теремок» с. Александровка, детского сада «Солнышко» с. Бахилово (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, стимулирования работников к повышению профессионального уровня, эффективности педагогического труда, качества образовательного и воспитательного процесса, развитию у работников творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлениями Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353, от 31.10.2012г. № 600, от 16.12.2013г. № 762; Постановление Правительства Самарской области от 30.08.2021г № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

- примерным перечнем критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность) труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утверждённым приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-ОД «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

- методическими рекомендациями 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, утверждёнными распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г №887-р;

- Устава ГБОУ СОШ с. Александровка
- постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 №917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 №690 « Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчёте а одного обучающегося за счет средств областного бюджета.»;

- постановлением Правительства Самарской области № 904 от 29.12.2015г. «Об утверждении на 2016 год базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере образования для образовательных учреждений, корректирующих коэффициентов к утверждаемым базовым нормативам затрат, нормативам финансирования образовательной деятельности и поправочных коэффициентов к утвержденным нормативам финансирования в Самарской области»;

1.3. Настоящее Положение принимается на общих собраниях трудовых коллективов СПДС и вводится в действие приказом директора ГБОУ СОШ с. Александровка. Положение

считается принятым, если за него проголосовало простое большинство работников СПДС. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке.

2. Порядок распределения и предоставления выплат стимулирующего характера работникам

2.1. Стимулирующий фонд формируется в объеме

30,367% отФОТ работников, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования (педагогические работники, помощники воспитателя);

23,2% отФОТ работников, обеспечивающих присмотр и уход за детьми (медицинские работники, заведующий хозяйством, работники пищеблока, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кладовщик, грузчик, уборщик служебных помещений)

2.2. Стимулирующий фонд формируется для выплат стимулирующего характера работникам за результативность и качество работы (эффективность труда). Стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 30,367% от фонда оплаты труда работников.

2.3. В состав критериев стимулирующей части заработной платы для работников осуществляющих реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования включаются:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

ежемесячные надбавки за выслугу лет;

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; выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости воспитанников. выплаты работникам СПДС за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

В состав критериев, характеризующих результативность работы педагогических работников входят рекомендуемые региональным перечнем критериев:

Обеспечение качества предоставляемых услуг, развитие талантов у детей, сопровождение их профессионального самоопределения, использование современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе, организационно-методической деятельности педагога, обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.

Каждый критерий включает в себя группу формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить качество работы (эффективность труда) педагогических работников.

2.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за счет и в пределах стимулирующего фонда оплаты труда СПДС.

2.5. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются 1 раз в год на период с 1 января по 31 декабря

2.6. Размер и период действия надбавки, список работников, получающих надбавку, утверждаются распорядительным документом руководителя учреждения.

2.7. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника.

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

2.8. Между различными категориями работников устанавливаются следующие пропорции распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3 % от стимулирующего фонда:

- до 3% на стимулирующие выплаты директору ГБОУ;
- до 10% на стимулирующие выплаты старшему воспитателю СПДС, в том числе:

- за эффективность работы по итогам года, если по листу оценивания, результат 21 баллов и более – 5%, если результат менее 21 баллов – 3%

- за интенсивность и напряжённость труда, по приказу директора ГБОУ СОШ с. Александровка до 5%

- до 3% на стимулирующие выплаты бухгалтеру;
- 84 % - на стимулирующие выплаты длительного характера.

2.9. Стимулирующие выплаты длительного характера распределяются следующим категориям сотрудников:

- **работникам, реализующим основные общеобразовательные программы дошкольного образования:**

- стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам СПДС, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, в размере не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда СПДС;
- ежемесячные надбавки за выслугу лет не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда СПДС;
- стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за работу со сложным контингентом воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости и другие) в размере не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда СПДС;
- стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми в размере не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда СПДС;
- стимулирующие выплаты всем работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников в размере не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда СПДС;

- **работникам, обеспечивающим присмотр и уход за детьми:**

- стимулирующие выплаты медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;
- стимулирующие выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- стимулирующие выплаты медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, за выслугу лет.

2.10. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» в следующих размерах:

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

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

Основным документом для определения стажа работы в должности, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника СПДС права на получение этой надбавки.

2.11. Для определения размера стимулирующих выплат конкретному работнику используются критерии оценки деятельности по четырём направлениям:

перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы руководителя СПДС (Приложение № 1);

перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя СПДС, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования (Приложение № 2);

перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы педагога-психолога (Приложение № 3), перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы учителя-логопеда, учителя-дефектолога (Приложение № 4), перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы методиста, старшего воспитателя (Приложение № 5).

2.12. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику по каждому направлению определяется путем

- 1) нахождения разницы между стимулирующей частью фонда оплаты труда СПДС и суммы ежемесячных надбавок за выслугу лет работников СПДС;
- 2) определения соответствующей квоты в денежном выражении;
- 3) деления соответствующей квоты на количество баллов, набранных всеми работниками.

Полученная цена одного балла умножается на набранные баллы работником. Общая сумма стимулирующей выплаты равна сумме выплат по четырём направлениям.

2.13. Для проверки достоверности представленных работником в самоанализе сведений создаётся экспертный совет СПДС. Состав экспертного совета определяется путем выборов на общем собрании трудового коллектива. В состав экспертного совета входит 3 человека. Председателем экспертного совета является руководитель СПДС

2.14. Порядок и сроки для установления стимулирующих выплат:

в срок до 15 января работник представляет председателю экспертного совета СПДС самоанализ деятельности – Лист оценивания эффективности (качества) работы работника СПДС - в срок до 20 января. Экспертный совет СПДС проводит экспертизу представленных работниками листов оценивания (самоанализа) и направляет руководителю СПДС соответствующий протокол заседания экспертного совета;

в срок с 20 января по 23 января на основании заключения экспертного совета руководитель СПДС согласовывает показатели деятельности работников на заседании управляющего Совета ГБОУ СОШ с. Александровка

на следующий день после заседания управляющего Совета директор ГБОУ издает приказ об установлении работникам стимулирующих выплат длительного характера.

Работа экспертного совета СПДС регламентируется соответствующим Положением СПДС.

2.15. Стимулирующие выплаты руководителю СПДС устанавливаются приказом директора ГБОУ СОШ с. Александровка.

2.16. Стимулирующие выплаты длительного характера работникам СПДС могут быть

отменены в случаях:

- наличия случаев травматизма детей, если ответственность за жизнь и здоровье была возложена на работника;
- наложения дисциплинарного взыскания.

2.17. В тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующей выплаты у работника возникает право на их получение (достижение стажа работы в СПДС – 6 месяцев, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска), работник представляет в экспертный совет СПДС самоанализ. Экспертный совет определяет баллы работника. Стимулирующая выплата устанавливается работнику с момента решения экспертного совета. Директором ГБОУ СОШ с. Александровка издается приказ о стимулирующей выплате работнику из расчета действующей стоимости балла по каждому направлению, умноженной на его баллы. При отсутствии средств стимулирующего фонда, выплаты производятся из фонда заработной платы. При этом перерасчет стоимости одного балла и изменение размера стимулирующей выплаты всем работникам СПДС не производится.

3. Распределение средств экономии фонда заработной платы

3.1. Экономия по ФОТ направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам, на доплаты за расширение зон обслуживания, на поощрительные выплаты к юбилейным датам со дня рождения, в связи с выходом на пенсию и др.

3.2. В период между заседаниями экспертного Совета по установлению надбавок и доплат стимулирующего характера директор ГБОУ СОШ с. Александровка может поощрять работников в виде премий за конкретный качественный результат без согласования с экспертным советом.

3.3. Стимулирующие выплаты разового характера устанавливаются за высокие достижения в труде. Размер указанных выплат определяет руководитель СПДС.

3.4. По результатам основной деятельности любого работника СПДС или качественное выполнение разовых поручений могут выплачиваться стимулирующие выплаты разового характера.

3.5. Основанием для стимулирующих выплат разового характера служат следующие критерии:

- За интенсивность и напряженность в связи с увеличением объема (количества) работы;
- За своевременность и качество выполнения особо важных или оперативных заданий руководителя;
- За отсутствие нарушений и замечаний, по результатам текущих проверок.

3.6. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- работникам Учреждения пострадавшим от стихийных бедствий, несчастных случаев;
- работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию;
- к отпуску
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами.
- При рождении ребенка.
- При вступлении в законный брак.
- на приобретение путевок в целях социальной защиты.
- В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

Вышеперечисленные случаи для оказания материальной помощи распространяются и на работников СПДС, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

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

3.8. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимает директор ГБОУ СОШ с. Александровка

3.9. Премия из экономии средств заработной платы устанавливается:

- за личный вклад за подготовку СПДС к новому учебному году
- к профессиональным праздникам (День дошкольного работника, День учителя);
- к юбилейным датам работников (45,50, 55, 60-летие).
- по итогам работы за календарный год, учебный год, полугодие, квартал, месяц.

3.10. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

3.11. При отсутствии средств экономии заработной платы выплаты не производятся.

4. Заключительные положения

4.1. Положение вступает в силу с 01.01.2022 года.

4.2. Срок действия настоящего положения не ограничен.

4.3. Образовательное учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.

Приложение к Положению

Критерии оценки эффективности (качества) работы старшего воспитателя СПДС «Теремок» и СПДС «Солнышко» ГБОУ СОШ с. Александровка

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Набранное количество баллов
1.	Обеспечение качества дошкольного образования		
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных	3	

	<p>сетях – 2 балла</p> <p><i>(баллы могут суммироваться)</i></p>		
1.2.	<p>Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период</p> <p>До 90%-3б</p> <p>91-100%-5б</p>	5	
1.3.	<p>Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет):</p> <p>20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла;</p> <p>25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла;</p> <p>30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов</p>	5	
1.4	<p>Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <p>участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла;</p> <p>участие во втором (очном) этапе - 4 балла;</p> <p>победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.</p>	6	
1.5	<p>Участие в составе творческих групп:</p> <p>-на уровне СПДС-0,5 б</p> <p>-на уровне города-1б</p> <p>-на уровне округа-3б</p>	3	
1.6	<p>Результаты участия воспитанников в</p>	8	

	<p>конкурсах, фестивалях и т.п. (лично подготовленные педагогом):</p> <p>заочное участие</p> <p>участие /призовые места:</p> <ul style="list-style-type: none"> - образовательного округа – 0,5 б / 1 б - на областном уровне – 1 б / 2 б - на российском уровне– 2 б / 3 б - на международном уровне- 3 б / 4б <p>очное участие</p> <p>участие /призовые места:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне СПДС - 1 б / 1,5 б - образовательного округа – 1,5 б / 2 б - на областном уровне – 2 б / 3 б - на российском уровне– 3 б / 4 б <p>(баллы суммируются за каждое мероприятие)</p>		
1.7	<p>Результаты участия работников в конкурсах по разным направлениям деятельности:</p> <p>участие /призовые места:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном и окружном уровне – 1б / 3 б - на областном уровне - 2б / 4 б - на российском уровне- 4б / 6 б <p>(баллы суммируются за каждое мероприятие)</p>	6	
1.8	<p>Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период</p>	5	

1.9	<p>Разработанные методистом (старшим воспитателем) и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня)</p> <p>- на уровне СПДС - 2 б</p> <p>- образовательного округа –3 б</p> <p>- на областном уровне – 4 б</p> <p>- на российском уровне– 5 б</p>	5	
1.10	<p>Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в том числе публикации в электронных сборниках)</p> <p>да/нет</p>	1	
1.11	<p>Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раз в 2 недели ресурса в сети интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса</p> <p>да/нет</p>	1	
Итого:		48	
2.	Эффективность и результативность организационно-методической деятельности педагога		
2.1.	<p>Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта за отчетный период</p> <p>- на уровне СПДС - 2 б</p> <p>- образовательного округа –3 б</p> <p>- на областном уровне – 4 б</p>	4	

2.2.	<p>Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)</p> <p>-на базе сада-2б</p> <p>-на базе ГБОУ-1,5б</p> <p>-на базе ПМПК-1б</p>	4,5	
2.3	Работа в составе консультационного пункта-1б	1	
2.4	Наличие в группах разновозрастного возраста-1б	1	
2.5	<p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы (по итогам мониторинга)</p> <p>20-50%-1б</p> <p>50-70%-2б</p> <p>Организация работы с выездными ПМПК:</p> <p>-на базе сада-2б</p> <p>-на базе ПМПК-1б</p> <p>Работа в постоянно действующем консилиуме ОУ-1б</p>	5	
2.6	<p>Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования:</p> <p>соответствуют от 50-70% 1б</p> <p>соответствуют от 70 % и более 2б</p>	2	
2.7	<p>Повышение уровня профессионального мастерства в форматах непрерывного образования:</p> <p>на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением</p>	3	

	МОиН СО- 2 балла; выше -3 балла		
2.8	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки -образовательный округ-2б -региональный уровень-3б	5	
2.9	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов) Участник - на муниципальном и окружном уровне – 3 б - на областном уровне - 4 б - на российском уровне- 5 б Лауреат, Призер - на муниципальном и окружном уровне – 3 б - на областном уровне - 4 б - на российском уровне- 5 б Победитель - на муниципальном и окружном уровне – 3 б - на областном уровне - 4 б - на российском уровне- 5 б	15	
Итого:		40,5	
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников		
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности	5	

	от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла		
3.2	Внедрение авторских программ педагогов -на уровне СПДС-2б - на муниципальном и окружном уровне – 3 б - на областном уровне - 4 б - на российском уровне- 5 б	5	
3.3	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса – 3 балла	3	
3.4	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций 1б	1	
3.5	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий Учебно-методические материалы-1б методические рекомендации-1б методическое пособие-1б	3	
3.6	Вовлечение родителей в образовательный процесс и пропаганда здорового образа жизни, проекты, презентации, мероприятия-2б	2	
Итого:		19	
4.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
4.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни	3	

	и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)		
4.2	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий-2б	2	
4.3	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	3	
4.4	Реализация положений учетной политики учреждения, выполнение графика документооборота 5 б	5	
4.5	Качественное благоустройство помещений и территории СПДС в соответствии с требованиями СанПиН 3б	3	
4.6	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3	
Итого:		19	
Ежемесячная надбавка за выслугу лет			
5. Профессионально квалификационные группы должностей		Стаж педагогической работы	
5.1 «Педагогические работники» - при выслуге от 3до 10 лет-10% -при выслуге свыше 10 лет-15% должностного оклада			
ВСЕГО:		126,5	

Подпись работника _____ / _____ /

« ____ » _____ 20 ____ г

Председатель комиссии _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

_____ / _____ /

Критерии оценки эффективности (качества) работы педагога-психолога СПДС «Теремок» и
СПДС «Солнышко» ГБОУ СОШ с. Александровка

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Набранное количество баллов
1.	Обеспечение качества дошкольного образования		
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	3	
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла;	5	

	90% и более - 5 баллов		
1.3.	<p>Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет):</p> <p>20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла;</p> <p>25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла;</p> <p>30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов</p>	5	
1.4	<p>Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <p>участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла;</p> <p>участие во втором (очном) этапе - 4 балла;</p> <p>победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.</p>	6	
1.5	<p>Участие в составе творческих групп:</p> <p>-на уровне СПДС-0,5 б</p> <p>-на уровне города-1б</p> <p>-на уровне округа-3б</p>	3	
1.6	<p>Вовлечение родителей в образовательный процесс и пропаганда здорового образа жизни, проекты, презентации, мероприятия- 2б</p>	2	
1.7	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (лично подготовленные педагогом):</p> <p>заочное участие</p> <p>участие /призовые места:</p> <p>- образовательного округа – 0,5 б / 1 б</p> <p>- на областном уровне – 1 б / 2 б</p> <p>- на российском уровне– 2 б / 3 б</p>		

	<p>- на международном уровне- 3 б / 4б</p> <p>очное участие</p> <p>участие /призовые места:</p> <p>- на уровне СПДС - 1 б / 1,5 б</p> <p>- образовательного округа – 1,5 б / 2 б</p> <p>- на областном уровне – 2 б / 3 б</p> <p>- на российском уровне– 3 б / 4 б</p> <p>(баллы суммируются за каждое мероприятие)</p>		
1.8	<p>Результаты участия работников в конкурсах по разным направлениям деятельности:</p> <p>участие /призовые места:</p> <p>- на муниципальном и окружном уровне – 1б / 3 б</p> <p>- на областном уровне - 2б / 4 б</p> <p>- на российском уровне- 4б / 6 б</p> <p>(баллы суммируются за каждое мероприятие)</p>		
1.9	<p>Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с воспитанниками по проблемам:</p> <p>в когнитивной сфере</p> <p>20-39%-1б</p> <p>40-59%-2б</p> <p>60% и более-3б</p> <p>в эмоционально-волевой</p> <p>20-39%-1б</p> <p>40-59%-2б</p> <p>60% и более-3б</p> <p>в общении</p> <p>20-39%-1б</p> <p>40-59%-2б</p>	9	

	60% и более-3б		
1.10	<p>Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:</p> <p>Отсутствие положительного результата за отчетный период-0б</p> <p>Наличие положительного результата за отчетный период-2б</p>	2	
1.11	<p>Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в том числе публикации в электронных сборниках)</p> <p>да/нет</p>	1	
1.12	<p>Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раз в 2 недели ресурса в сети интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса</p> <p>да/нет</p>	1	
Итого:		40	
2.	Эффективность организации воспитательной работы		
2.1.	<p>Результативность деятельности педагога-психолога в работе службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов</p> <p>60-70%-1б</p> <p>71-85%-2б</p> <p>Свыше 85%-3б</p>	3	
2.2.	<p>Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)</p> <p>-на базе сада-2б</p>	4,5	

	-на базе ГБОУ-1,5б -на базе ПМПК-1б		
2.3	Работа в составе консультационного пункта-1б	1	
2.4	Наличие в группах разновозрастного возраста-1б	1	
2.5	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы (по итогам мониторинга) 20-50%-1б 50-70%-2б Организация работы с выездными ПМПК: -на базе сада-2б -на базе ПМПК-1б Работа в постоянно действующем консилиуме ОУ-1б	5	
2.6	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования: соответствуют от 50-70% 1б соответствуют от 70 % и более 2б	2	
2.7	Повышение уровня профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО- 2 балла; выше -3 балла	3	
2.8	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки -образовательный округ-2б -региональный уровень-3б	5	

2.9	<p>Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</p> <p>51-60%-0,5б</p> <p>61-75%-1б</p> <p>76-85%-2б</p> <p>Свыше 85%-3б</p>	3	
2.10	<p>Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</p> <p>51-60%-0,5б</p> <p>61-75%-1б</p> <p>76-85%-2б</p> <p>Свыше 85%-3б</p>	3	
2.11	<p>Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов)</p> <p>Участник</p> <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном и окружном уровне – 3 б - на областном уровне - 4 б - на российском уровне- 5 б <p>Лауреат, Призер</p> <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном и окружном уровне – 3 б - на областном уровне - 4 б - на российском уровне- 5 б <p>Победитель</p> <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном и окружном уровне – 3 б - на областном уровне - 4 б - на российском уровне- 5 б 	15	
Итого:		45,5	

3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников		
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	5	
3.2	Внедрение авторских психолого-педагогических программ коррекционной направленности -на уровне СПДС-26 - на муниципальном и окружном уровне – 3 б - на областном уровне - 4 б - на российском уровне- 5 б	5	
3.3	Внедрение авторских психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности -на уровне СПДС-26 - на муниципальном и окружном уровне – 3 б - на областном уровне – 4 б - на российском уровне- 5	5	
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса – 3 балла	3	
3.5	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций 1б	1	
3.6	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: Учебно-методические материалы-1б	3	

	методические рекомендации-1б методическое пособие-1б		
Итого:		22	
4.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
4.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	3	
4.2	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий-2б	2	
4.3	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	3	
4.4	Реализация положений учетной политики учреждения, выполнение графика документооборота 5 б	5	
4.5	Качественное благоустройство помещений и территории СПДС в соответствии с требованиями СанПиН 3б	3	
4.6	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3	
Итого:		19	
Ежемесячная надбавка за выслугу лет			
5. Профессионально квалификационные группы должностей		Стаж педагогической работы	
5.1 «Педагогические работники» - при выслуге от 3 до 10 лет-10% -при выслуге свыше 10 лет-15% должностного оклада			

ВСЕГО:		
--------	--	--

Подпись работника _____ / _____ /

«___» _____ 20___ г

Председатель комиссии _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

_____ / _____ /

Критерии эффективности(качества) работы воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя СПДС «Теремок» и СПДС «Солнышко» ГБОУ СОШ с. Александровка

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Набранное количество баллов по итогам отчетного года	Пояснения набранных баллов
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.			
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует-1б соответствует-2б соответствует/ осуществляется творческий (авторский) подход -3б	3		
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1	3		

	<p>раза в полугодие) 75%-79%-1б 80%-89%-2б 90% и более-3б</p>			
1.3	<p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) 20-50%-1б 50-70%-2б Свыше 70%-3б</p>	3		
1.4	<p>Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений да-3б нет-минус 3б</p>	3		
1.5	<p>Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО 20-24%воспитанников, посещающих учреждения доп. образования-2б 25-29%-3б 30% и более-5 б</p>	5		
1.6	<p>Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественнонаучной направленностей (Приложить отчет о проделанной работе) да-3б нет-0б</p>	3		
1.7	Посещаемость	5		

	воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы: до 70%-2б выше70%-5б			
1.8	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) Федеральный уровень: Победитель-7б Призер-5б Участник-3б Региональный уровень: Победитель-5б Призер-3б Участник-2б	12		
1.9	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе-2б во втором (очном) этапе-4б победа во втором (очном) этапе-6б	6		
1.10	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	4		

	Участие-1б Победа-3б (баллы могут суммироваться)			
1.11	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН да-3б нет-0б	3		
1.12	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений да-3б нет-0б	3		
	ИТОГО	53		
2.Эффективность организации работы со сложным контингентом				
2.1	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы по итогам мониторинга в сравнении с предыдущим годом 20-50%-1б 50-7-%-2б Свыше 70%-3.	3		
2.2	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы,	3		

	наблюдается положительная динамика развития детей Да-3б нет-0б			
2.3	Работа в составе Консультативного пункта 1б	1б		
	ИТОГО	7		
3.	Эффективность организации работы, направленной на обеспечение высокой посещаемости воспитанниками			
3.1	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (в детоднях) по группе- 50-70%-1б 70%-90%- 2б Свыше90%-3б Свыше среднего показателя по СПДС-4б	4		
3.2	Использование различных форм и методов для повышения двигательной активности детей в режимных моментах, обеспечивающих сохранение здоровья детей: Использование 2х и более форм и методов-2б Использование 1 формы-1б	2		
3.3	Снижение (отсутствие) количества пропусков воспитанников без уважительной причины: Отсутствие пропусков-2б Снижение-1б Увеличение-0б	2		
	ИТОГО	8		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей				
4.	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
4.1	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	9		

	Образовательный округ-1б Региональный уровень-3б На уровне РФ-5 б (баллы могут суммироваться)			
4.2	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) На уровне СПДС-1б(победитель); На уровне образовательного округа и области-1б(участник),2б(победитель); На всероссийском уровне-3б(участник), 5б(победитель)	5		
4.3	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента) 3б	3		
4.4	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО-1б, муниципалитета-2б, образовательного округа-3б, региона-4б, РФ-5б, международного-6б	6		
4.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости	3		

	от уровня) На уровне образовательного округа-1б На уровне области-2б На уровне РФ-3б			
4.6	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): На уровне учреждения-0,5б На уровне образовательного округа-1б На уровне области-2б На уровне РФ-3б	3		
4.7	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	3		
4.8	Участие работников в составе творческих (рабочих) групп: На уровне СПДС-1б На городском уровне-2б На окружном уровне и уровне РФ-3б Баллы могут суммироваться.	6		
4.9	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий-1б снижение на 1%-2б снижение на 2%-3б снижение на 3% и выше-5б	5		
4.10	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников	3		

	6-8 лет основной группы здоровья 1%-1б 2%-2б 3% и выше-3б			
	ИТОГО			
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1		
5.2	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1		
5.3	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1		
5.4	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1		
	ИТОГО	50		
	ВСЕГО	118		
Ежемесячная надбавка за выслугу лет				
5. Профессионально квалификационные группы должностей		Стаж педагогической работы		
5.1 «Педагогические работники» - при выслуге от 3 до 10 лет-10% -при выслуге свыше 10 лет-15% должностного оклада				
ВСЕГО:				

Подпись работника _____ / _____ /

« ____ » _____ 20 ____ г

Председатель комиссии _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

_____ / _____ /

Критерии оценки эффективности (качества) работы **учителя-логопеда** СПДС «Теремок» и СПДС «Солнышко» ГБОУ СОШ с. Александровка

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Набранное количество баллов
1.	Обеспечение качества дошкольного образования		
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	3	
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг логопедической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	5	
1.3.	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования,	5	

	<p>культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет):</p> <p>20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла;</p> <p>25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла;</p> <p>30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов</p>		
1.4	<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики</p> <p>20-39%-1б</p> <p>40-59%-2б</p> <p>60% и более03б</p>	6	
1.5	<p>Участие в составе творческих групп:</p> <p>-на уровне СПДС-0,5 б</p> <p>-на уровне города-1б</p> <p>-на уровнеокруга-3б</p>	3	
1.6	<p>Вовлечение родителей в образовательный процесс и пропаганда здорового образа жизни, проекты, презентации, мероприятия- 2б</p>	2	
1.7	<p>Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставшим победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов)</p> <p>- на муниципальном и окружном уровне – 1б</p> <p>- на областном уровне - 2б</p> <p>- на российском уровне- 3б</p> <p>(баллы суммируются за каждое мероприятие)</p>	6	
1.8	<p>Доля родителей, положительно оценивающих</p>	3	

	<p>качество коррекционной работы специалиста от общего числа обратившихся(наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <p>51-60%-0,5б</p> <p>61-75%-1б</p> <p>76-85%-2б</p> <p>Свыше 85%-3б</p>		
1.9	<p>Доля родителей, положительно оценивающих качество консультативной помощи от общего числа обратившихся(наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <p>51-60%-0,5б</p> <p>61-75%-1б</p> <p>76-85%-2б</p> <p>Свыше 85%-3б</p>	3	
1.10	<p>Доля родителей, положительно оценивающих разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями, от общего числа обратившихся(наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <p>51-60%-0,5б</p> <p>61-75%-1б</p> <p>76-85%-2б</p> <p>Свыше 85%-3б</p>	3	
1.11	<p>Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в том числе публикации в электронных сборниках)</p> <p>да/нет</p>	1	
1.12	<p>Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раз в 2 недели ресурса в сети интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками</p>	1	

	образовательного процесса да/нет		
Итого:		40	
2.	Эффективность организации воспитательной работы		
2.1.	<p>Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов)</p> <p>Участник</p> <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном и окружном уровне – 3 б - на областном уровне - 4 б - на российском уровне- 5 б <p>Лауреат, Призер</p> <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном и окружном уровне – 3 б - на областном уровне - 4 б - на российском уровне- 5 б <p>Победитель</p> <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном и окружном уровне – 3 б - на областном уровне - 4 б - на российском уровне- 5 б 	15	
2.2.	<p>Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> -на базе сада-2б -на базе ГБОУ-1,5б -на базе ПМПК-1б 	4,5	
2.3	Работа в составе консультационного пункта-1б	1	
2.4	Наличие в группах разновозрастного	1	

	возраста-1б		
2.5	<p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы (по итогам мониторинга)</p> <p>20-50%-1б</p> <p>50-70%-2б</p> <p>Организация работы с выездными ПМПК:</p> <p>-на базе сада-2б</p> <p>-на базе ПМПК-1б</p> <p>Работа в постоянно действующем консилиуме ОУ-1б</p>	5	
2.6	<p>Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования:</p> <p>соответствуют от 50-70% 1б</p> <p>соответствуют от 70 % и более 2б</p>	2	
2.7	<p>Повышение уровня профессионального мастерства в форматах непрерывного образования:</p> <p>на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО- 2 балла;</p> <p>выше -3 балла</p>	3	
2.8	<p>Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки</p> <p>-образовательный округ-2б</p> <p>-региональный уровень-3б</p>	5	
2.9	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p>	3	
Итого:		39,5	

3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников		
3.1	<p>Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам логопедической направленности от общей численности воспитанников:</p> <p>15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла</p>	5	
3.2	<p>Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки(программы), рецензии, аналитического отчета)</p> <p>Создание и реализация:</p> <ul style="list-style-type: none"> -на уровне СПДС-2б - на муниципальном и окружном уровне – 3 б - на областном уровне - 4 б - на российском уровне- 5 б 	5	
3.3	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса – 3 балла	3	
3.4	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций 1б	1	
3.5	<p>Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:</p> <p>Учебно-методические материалы-1б методические рекомендации-1б методическое пособие-1б</p>	3	

Итого:		17	
4.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
4.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	3	
4.2	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий-2б	2	
4.3	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	3	
4.4	Реализация положений учетной политики учреждения, выполнение графика документооборота 5 б	5	
4.5	Качественное благоустройство помещений и территории СПДС в соответствии с требованиями СанПиН 3б	3	
4.6	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3	
Итого:		19	
		115,5	
Ежемесячная надбавка за выслугу лет			
5. Профессионально квалификационные группы должностей		Стаж педагогической работы	
5.1 «Педагогические работники» - при выслуге от 3до 10 лет-10% -при выслуге свыше 10 лет-15% должностного оклада			
ВСЕГО:			

Подпись работника _____ / _____ /

« ____ » _____ 20 ____ г

Председатель комиссии _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

_____ / _____ /

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа с. Александровка муниципального района
Ставропольский Самарской области**

ПРИНЯТО

Общим собранием
работников Учреждения
Протокол № 1 от 29.09.21 г.

СОГЛАСОВАНО

Управляющий совет
Учреждения
Протокол №2 от 29.09.21 г.
Председатель совета
_____Д.В.Чекалин

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ
с. Александровка
_____Воронкова Ю.В.
Приказ № 84-од от 29.09.21

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
работников структурного подразделения
дополнительного образования детей детской юношеской
спортивной школы м.р. Ставропольский

1. Общие положения.

1.1. Положение «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда», в дальнейшем «Положение», разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и на основании Распоряжений Министерства образования и науки Самарской области:

1.2.3. законом Самарской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области". Распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 № 91-р "О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области". Постановление Правительства Самарской области от 18.04.2017года № 245 «о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета». Постановлениями Правительства Самарской области от 23.06.2010 N 299. Постановление правительства Самарской области от 27.10.2011 № 702. Постановления Правительства Самарской области от 30.10.2013 N 582, от 23.12.2016года № 797. Постановление Правительства Самарской области от 18.04.2017 N 245. Постановление Правительства Самарской области от 14.02.2018 N 78.

1.2.4. Распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 года 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)».

1.3. Положение, изменения и дополнения к нему принимаются Общим собранием работников, принимаются Управляющим советом Учреждения и утверждаются приказом директора Учреждения.

1.4. Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

1.4.1. до 3% - на стимулирующие выплаты директору Учреждения;

1.4.2. до 4% - на стимулирующие выплаты руководителю

1.4.3. 1% - на стимулирующие выплаты главному бухгалтеру

1.4.4 1% - на стимулирующие выплаты заместителю директора по УВР

1.4.5. 75% - на стимулирующие выплаты тренерам - преподавателям

1.4.6. 10% - на стимулирующие выплаты инструктор-методист, старший инструктор-методист, бухгалтер, делопроизводитель, спортивный инструктор, рабочий по обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений.

1.4.7 6% - разовые выплаты

2. Порядок предоставления выплат стимулирующего характера.

2.1. Надбавки за результативность и качество работы осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2. Надбавки за результативность и качество работы разового характера устанавливаются в период между установлением выплат длительного характера по представлению руководителя СП ДОД ДЮСШ м.р. Ставропольский за высокие

результаты работы; за качество выполняемых работ; за особые заслуги работника перед школой, за выполнение особо важных и срочных работ (за участие и результативность в соревнованиях различного уровня, активное участие в спортивно-массовой работе, за подготовку и проведение соревнований). Размер указанных надбавок за результативность и качество работы в пределах установленной квоты определяется директором школы. Директор школы отчитывается о произведенных выплатах на очередном заседании Управляющего Совета.

2.3. Условия назначения надбавки за результативность и качество работы длительного и разового характера:

2.3.1. стаж работы работника в должности должен составлять не менее 4 месяцев;

2.3.2. отсутствие случаев травматизма обучающихся во время тренировочного процесса, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

2.3.3. отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.4. Для определения размера надбавки за результативность и качество работы используются критерии оценки деятельности работников, разработанные на основе примерного перечня критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений дополнительного образования (дополнительного образования детей), утвержденных приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 года №412-од. Используемые критерии, их балльная оценка и стоимость одного балла согласовываются с Управляющим советом Учреждения и утверждаются приказом директора ГБОУ СОШ с. Александровка. Список критериев является приложением к данному Положению.

2.5. Размер надбавки за результативность и качество работы конкретного работника равен сумме баллов по каждому критерию. Сумма выплат определяется путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла. Стоимость одного балла определяется путем деления предоставленной главным бухгалтером денежной квоты на количество баллов, набранных всеми работниками.

2.6. Для определения общего количества баллов, набранных работником по всем критериям, используется следующая процедура:

- Работники по итогам календарного года представляют экспертной комиссии самоанализ деятельности по утвержденной и согласованной с Управляющим советом Учреждения форме до 30 декабря.
- Экспертная комиссия проводит экспертизу самоанализа работников по итогам года и формирует аналитическую информацию о показателях деятельности работников школы.
- Аналитическая информация о показателях деятельности старших инструкторов-методистов рассматривается и утверждается руководителем СПДОД ДЮСШ и директором ГБОУ СОШ с. Александровка.
- Директор школы не позднее 17 января текущего года представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников СПДОД ДЮСШ.

2.7. На основании решения Управляющего совета Учреждения директор ГБОУ СОШ с. Александровка не позднее 20 января текущего учебного года издает приказ об установлении стимулирующих выплат длительного характера, в котором указывается:

- сумма стимулирующего фонда, распределяемая на стимулирующие выплаты длительного характера;
- общее количество набранных баллов;
- стоимость одного балла;
- период действия выплат;
- список сотрудников, получающих выплаты с указанием суммы выплат

2.8 Экспертная комиссия создается приказом директора ГБОУ СОШ с. Александровка в количестве до 5 человек сроком на 1 год председателем экспертной комиссии назначается.

руководитель структурного подразделения.

2.9. Порядок и условия предоставления надбавки за результативность и качество работы руководителю СП ДОД ДЮСШ устанавливаются директором школы. Критерии эффективности руководителя СП ДОД ДЮСШ определяются на региональном уровне. Размер надбавки за результативность и качество работы устанавливается приказом директором школы.

2.10. Установление надбавки за результативность и качество работы работникам, в соответствии с утвержденными критериями (в которых указан срок произведения выплат) осуществляется:

2.11.1. на год

2.11.2. на период выполнения работ (из надбавки за результативность и качество работы разового характера)

2.12. Надбавки за результативность и качество работы длительного характера могут быть отменены в следующих случаях:

2.12.1. Наличие случаев травматизма учащихся на тренировочных занятиях и соревнованиях, во время которой ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного работника.

2.12.2. Объявление дисциплинарного взыскания, в том числе и замечания.

2.13. Надбавки за результативность и качество работы длительного характера в период между их установлением могут быть уменьшены только в случае снижения показателей деятельности работника. Решение о снижении размера надбавки за результативность и качество работы принимает директор Учреждения по представлению председателя экспертной комиссии с согласования Управляющего совета Учреждения.

Приложение к Положению

Лист оценивания эффективности (качества) работы тренера-преподавателя СП ДОД ДЮСШ м.р Ставропольский

(Ф.И.О. Работника)

**1. Эффективность деятельности обучающихся и результативность участия в мероприятиях, конкурсах.
(блок №1)**

Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов по самоанализу (заполняет тренер)	Оценка экспертной комиссии
<p>1.1 Результативность участия обучающихся в соревнованиях по календарю мероприятий ДЮСШ м.р.Ставропольский</p> <p>Спартакиада ОО м.р.Ставропольский</p> <p>командный зачет ----- -за каждый вид</p> <p>Итоговый зачет Спартакиады ---- (по таблице за семь видов)</p> <p>Первенство, Кубок ДЮСШ м.р. -- Ставропольский (по виду спорта работника)</p> <p>(за командный зачет) -----</p> <p>Прочие спортивно-массовые ---- мероприятия, конкурсы проводимые м.р.Ставропольский:</p> <p>Мероприятия ШСК, ПС и ПСИ, КЭС-БАСКЕТ, «Мишка», «Серебряный мяч», «Шиповка юных»</p> <p>Районный этап -----</p>	<p>1 место 1,5 2 место 1 3 место 0,8 4-7место 0,5 8 и ниже 0,2</p> <p>1 место 2,5 2 место 2 3 место 1,5 4-7место 1 8 и ниже 0,5</p> <p>1 место 1 2 место 0,8 3 место 0,6 4-7место 0,4 8 и ниже 0,2</p> <p>1 место 2,5 2 место 2 3 место 1,5 4-7место 1 8 и ниже 0,2</p> <p>участие 0,2</p> <p>1 место 0,5 2 место 0,4 3 место 0,3 участие 0,2</p>	<p>35</p>	

<p>ОКРУГ -----</p> <p>ОБЛАСТЬ -----</p> <p>ФЕДЕРАЛЬНЫЙ -----</p>	<p>участие</p> <p>1 место призер участие</p> <p>участие</p>	<p>0,5</p> <p>1.5 1 0.5</p> <p>2</p>			
<p>Областного уровня мероприятия:</p> <p>Областная спартакиада ----- учащихся Самарской области командный и личный зачет.</p> <p>Первенство, Чемпионат области, Кубок области (по виду спорта работника) командный и личный зачет.</p> <p>Прочие официальные спортивно- массовые мероприятия по своему виду спорту (Кубок , Первенство: г.Тольятти, г.о.Жигулевск, г.Сызрань, Отрядный, Новокуйбышевск).</p>	<p>1 место 2 место 3 место 4-7место 8 и ниже</p> <p>1 место 2 место 3 место 4-7место 8 и ниже</p> <p>Участие</p>	<p>0,5 0,4 0,3 0,2 0,1</p> <p>2 1,5 1 0,5 0,3</p> <p>0,5</p>			

Межрегиональные соревнования по видам спорта: Чемпионат, Первенства Федеральных округов (ПФО), Соревнования, включенные в календарный план всероссийских федераций по видам спорта, личный зачет – за каждого воспитанни	1 место 2 место 3 место участие	3 2 1 0,5			
Всероссийские соревнования по видам спорта: личный зачет – за каждого воспитанника (Чемпионаты и Первенства России, Кубки России, Всероссийские отборочные соревнования)	1 место 2 место 3 место участие	3 2,5 2 0,5			
Международные соревнования по видам спорта: личный зачет – за каждого воспитанника (Чемпионаты и Первенства Мира, Кубки Мира, Международные соревнования, включенные в календарь международных федераций)	1 место 2 место 3 место участие	5 4 3 1			
Итого по блоку		35			
1.2. Участие в мероприятиях онлайн-формата. (Не более 10 мероприятий или 5 б.)		Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов по самоанализу	Оценка эксперт-ной комиссии	
Районный участие –0,2 б; окружной – 0,5 б; областной – 1 б; командные область - 2 б; федеральный – 3 б.		5			
1.3. Выполнение спортивных разрядов обучающимися. баллы не суммируются берется лучший показатель.		Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов по самоанализу	Оценка эксперт-ной комиссии	
массовые разряды (не менее 5 чел.) – 0,5 б; 2-3 р. - 1 б; 1юн- в игровых видах (наличие) - 1б., 5 чел. и> – 2 б; 2-3 р. - в игровых видах - 3 б; 1 р-КМС (наличие) – 2 б, 2 чел. и> – 5 б; МС (наличие) – 6 б, ЗМС, МСМК (наличие) – 7 б.		7			
1.4. Организационные мероприятия для сохранности контингента занимающихся. Проведение контрольных нормативов в группах, объединениях по видам спорта.		Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов по самоанализу	Оценка эксперт-ной комиссии	
свыше 80 % - 2 б. 100% - 3 б.		3			
1.5. Участие в мероприятиях ГТО и ГТО онлайн-формата.					
Районные участие –0,2 б; окружной – 0,5 б; областной – 1 б; Командные область участие – 0,5 б;					

призеры – 1 б; федеральный – 3 б.	5		
Итого по блоку	20		

2. Эффективность образовательно-воспитательного процесса, результативность организационно-методической деятельности тренера-преподавателя (блок №2)

2.1. Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий (баллы не суммируются, берется лучший показатель).	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов по самоанализу	Оценка экспертной комиссии
районных – 1 до 3 - 1б, больше - 2б областные – 3 б; всероссийские – 5 б.	5		
2.2. Разработка и внедрение авторских образовательных программ, учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендаций к применению в образовательном процессе: баллы не суммируются, берется лучший показатель.	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов по самоанализу	Оценка экспертной комиссии
окружной – 1 б; региональный – 2 б; федеральный – 3 б.	3		
2.3. Результаты участие работника в конкурсах профессионального мастерства физкультурно-спортивной направленности не коммерческого характера: баллы не суммируются, берется лучший показатель.	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов по самоанализу	Оценка экспертной комиссии
участие районный этап – 0,5 б; участие областной этап - 1 б; победитель или призер конкурса окружного/областного уровня – 2 б; победитель или призер конкурса регионального уровня – 3 б; победитель или призер конкурса федерального уровня – 4 б.	4		
2.4. Проведение мастер-классов, выступления на конференциях и форумах, семинарах педагогических работников физкультурно-спортивная направленность: баллы не суммируются берется лучший показатель.	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов по самоанализу	Оценка экспертной комиссии
Районный – 1б; окружной – 2 б; областной – 3 б; 3 и более мероприятий обл. - 5 б; федеральный – 5 б.	5		
2.5. Наличие публикаций (СМИ, электронные ресурсы) тренера-преподавателя по	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов по	Оценка экспертной комиссии

распространению педагогического опыта как тренера-преподавателя.		самоанализу	комиссии
районный – 1 б; областной – 2 б; федеральный – 3 б.	3		
2.6. Реализация Всероссийского проекта ГТО. (Учитываются присвоен. Знаки)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов по самоанализу	Оценка экспертной комиссии
Наличие в группе до 40% - 1б; До 60% - 2б; Свыше 80 % - 3б.	3		
2.7. Отсутствие травматизма среди воспитанников во время проведения учебно-тренировочных занятий. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций (-1 б. если имеются взыскания) (+ 1 БАЛ если не имеются)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов по самоанализу	Оценка экспертной комиссии
	-1 +1		
2.8. Организация летней спортивно-оздоровительной работы по приказу ДЮСШ, баллы не суммируются берется лучший показатель. Проведение мастер-классов – 0,5 б; Дневные спортивные площадки – 1 б; учебно-тренировочные сборы в лагере – 2 б.	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов по самоанализу	Оценка экспертной комиссии
	2		
2.9. Личные достижения работника в сфере дополнительного образования детей, физической культуры и спорта. (баллы не суммируются, берется лучший показатель). окружной уровень (1год) – 1 б; региональный уровень (3года) – 2б; федеральный уровень (бессрочно) -3б.	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов по самоанализу	Оценка экспертной комиссии
	3		
2.10. Исполнительная дисциплина работника (минус – 2 б.)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов по самоанализу	Оценка экспертной комиссии
	-2		
Итого по блоку	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов по самоанализу	Оценка экспертной комиссии
	28		
Итого	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов по самоанализу	Оценка экспертной комиссии
	83		

Педагогический работник _____ (_____)

« _____ » _____ 20 г.

Председатель экспертной комиссии: _____ /

« _____ » _____ 20 г.

Члены экспертной комиссии:

_____ /

_____ /

_____ /

_____ /

Секретарь _____ /

« _____ » _____ 20 г.

Директор школы:
 _____ Ю.В. Воронкова
 « 11 » января 2022г

Председатель профсоюзного комитета:
 _____ Ю.В. Лешукова
 «11» января 2022 г

Соглашение по охране труда

ГБОУ СОШ с.Александровка, Бахиловского филиала ГБОУ СОШ с.Александровка, СПДС «Теремок», СПДС «Солнышко», СП ДОД ДЮСШ м.р. Ставропольский

Работодатель и общее собрание трудового коллектива заключили настоящее соглашение о том, что в течение **2022** года руководство образовательного учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по улучшению условий охраны труда работников:

№ п/п	Содержание мероприятия (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость (тыс.руб)	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятия	Кол-во работников которым улучшаются условия труда
1.	Соблюдать требования охраны труда		103 ч.	Не требуется	Постоянно	Воронкова Ю.В. Кударенко О.В. Лешукова Ю.В. Баракина Н.А. Казаева В.П.	
2	Прохождение инструктажа по охране труда		103ч	Не требуется	Раз в полгода	Мартенс Е.В.	
3	Проверка знаний и норм по охране труда с занесением в протокол.		103ч	Не требуется	1 раза в 3 года	Мартенс Е.В.	
4	Обучение на курсах по ОТ	чел.	3	2000 т.р	По истечению срока удостоверения	Мартенс Е.В.	
5	Разработка и утверждение перечня профессий и видов работ: - работников, которым необходим периодический мед.осмотр - работники, которые			Не требуется	20.01.2022	Мартенс Е.В.	

	обеспечиваются специальной одеждой; - работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда.				20.01.2022 20.01.2022		
6	Испытание прочности спортивного оборудования на участке			Не требуется		Комиссия по ОТ	
7	Проверка освещённости всех помещений		103ч	10000 т.р	Один раз в год	Воронкова Ю.В. Чекалина Л.А. Баракина Н.В. Кударенко О.В.	
8	Испытание спортивного оборудования.			Не требуется		Комиссия по ОТ	
9	Проведение периодических медицинских осмотров		103ч	Не требуется	1 раз в год	Воронкова Ю.В. Кударенко О.В. Лешукова Ю.В. Баракина Н.А. Казаева В.П.	
10	Приобретение средств индивидуальной защиты			25000 т.р.	1 раз в год	Титаева О.В. Чекалина Л.А Кударенко О.В. Баракина Н.В	
11	Приобретение резиновых и хлопчатобумажных перчаток			10000 т.р	1 раз в квартал	Титаева О.В. Чекалина Л.А Кударенко О.В. Баракина Н.В	
12	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств			7000 т.р	1 раз в квартал	Титаева О.В. Чекалина Л.А Кударенко О.В. Баракина Н.В	
13	Проверка средств пожаротушения			Не требуется	1 раз в квартал	Шаталина Т.В. Лешукова Ю.В. Баракина Н.А. Кударенко О.В.	
14	Приобретение противопожарного инвентаря и оборудования			Не требуется	По мере необходимости	Титаева О.В. Лешукова Ю.В. Баракина Н.А. Кударенко О.В.	
15	Обеспечение моющими, дезинфицирующими и обеззараживающими средствами.			45000 т.р	1 раз в месяц	Чучеткова Н.П. Чекалина Л.А Кударенко О.В. Баракина Н.В	
16	Обновление хозинвентаря			15000 т.р.	1 раз в квартал	Чекалина Л.А Кударенко О.В. Баракина Н.В	

17	Пополнение аптечки медикаментами для оказания первой мед.помощи.			3000 т.р.	1 раз в квартал	Мартенс Е.В. Чекалина Л.А Кударенко О.В. Баракина Н.В	
18.	Соблюдение правил и норм по противодействию распространению коронавирусной инфекции.			Не требуется	Постоянно	Воронкова Ю.В. Чекалина Л.А Кударенко О.В. Баракина Н.В	
	Итого:			117000 т.р.			

В данном документе прошито, пронумеровано и скреплено печатью

113 (сто тринадцать) лист(ов)

Директор ГБОУ СОШ с. Александровка М Ю.В. Воронкова

« 14 » января 20 22 год.

Председатель профсоюзной организации Лешукова Ю.В. Лешукова

« 14 » января 20 22 год.

