

Содержание:

1. Общие положения	стр.3-4
2. Трудовой договор	стр. 4-7
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	стр. 7-8
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	стр. 8-9
5. Рабочее время и время отдыха	стр. 9-11
6. Оплата и нормирование труда	стр. 11-13
7. Гарантии и компенсации	стр. 13
8. Охрана труда и здоровья	стр. 14-15
9. Гарантии профсоюзной деятельности	стр. 15-17
10. Обязательства профкома	стр. 17-18
11. Контроль за выполнением коллективного договора	стр. 18-19
12. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1)	стр. 20-36
13. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу (Приложение № 2)	стр.37-72
14. Положение об установлении доплат и надбавок, компенсационных выплат из специального фонда оплаты труда (Приложение № 3)	стр. 73-77
15. Перечень должностей с вредными условиями труда (Приложение № 4)	стр. 78-79
16. Соглашение по охране труда (Приложение № 5)	стр. 80-84
17. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты (Приложение № 6)	стр. 85-87
18. Положение о дополнительных отпусках работников (Приложение № 7)	стр.88-90
19. Положение об установлении доплат и выплат осуществляющихся за счет целевых субсидий (Приложение № 8)	стр. 91-96

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области основной общеобразовательной школе №2 городского округа Октябрьск Самарской области.

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения, в лице представителя — первичной профсоюзной организации (*далее* — профком);

работодатель в лице его представителя — директора Михайловской Надежды Николаевны.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка (*приложение 1*);
- Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения (*приложение 2*);
- Положение об установлении доплат и надбавок, компенсационных выплат из специального фонда оплаты труда работников (*приложение 3*);
- Перечень должностей с вредными условиями труда (*приложение 4*);
- Соглашение по охране труда Учреждения (*приложение 5*);
- Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средства индивидуальной защиты работникам Учреждения (*приложение 6*);
- Положение о дополнительных отпусках работникам (*приложение 7*);
- Положение об установлении доплат и выплат осуществляющихся за счет целевых субсидий (*приложение №8*);
- другие локальные нормативные акты.

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

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

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Учреждения и не могут ухудшать

положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. 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 другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

2.10.1. По взаимному согласию сторон.

2.10.2. По инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же Учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение

образовательных программ и т.д. при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 1 раз в 5 лет работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

При командировке в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного места жительства, суточные не выплачиваются.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173—177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

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

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

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

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного

возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.

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

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

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

Для инвалидов I и II группы не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

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

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, имеющим тарифицируемую нагрузку не более 18 часов в неделю по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

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

5.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

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

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

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

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. (ст.123 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с

очередностью предоставления отпусков. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, работникам в возрасте до восемнадцать лет, работникам усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев, в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст.122 ТК РФ).

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

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

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

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее 3 календарных дней).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасными условиями труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст.117 ТК РФ)

Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23 ФЗ от 24.Российской Федерации).

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы согласно статье 128 ТК РФ в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней;

- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- в других случаях, если это не скажется отрицательно на образовательном процессе.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года согласно уставу Учреждения.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день-

суббота.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства от 23 июня 2010г. № 299 « О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008г.№ 431 «Об оплате труда работников подведомственных министру образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений ,созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки , и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника), постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» и утверждении «Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», Постановлением правительства Самарской области от 27.10.2010г.№508, от 28.08.2011г. №430.

6.2. Заработная плата не может быть выражена в конкретной сумме, так как методика её расчёта предусматривает зависимость и соответствующие периодические изменения. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от норматива на реализацию образовательного стандарта, количества учащихся, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, тарификационной педагогической нагрузки.

6.3. Оплата труда других работников учреждения производится в соответствии со штатным расписанием, утверждённым руководителем. Надбавки и доплаты к заработной плате работника производятся согласно «Положению о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения», действующему в ГБОУ ООШ№2 г.о. Октябрьск, на основании приказов директора школы.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже,

чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа.

6.5. Изменение оплаты труда и (или) размеров заработной платы (должностных окладов) производится:

6.5.1. При присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.5.2. При присвоении почетного звания — со дня присвоения.

6.5.3. При присуждении ученой степени кандидата наук — со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

6.5.4. При присуждении ученой степени доктора наук — со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

6.5.5. По истечении срока, присвоения квалификационной категории.

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

6.6. Порядок оплаты труда женщин, которым устанавливается сокращенная 36-ти часовая продолжительность рабочей недели, предусматривается та же, что и при 40-часовой неделе с сохранением всех доплат и надбавок.

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

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере среднего заработка ст. 234 ТК РФ.

6.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки

6.8.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

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

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2. Организует в Учреждении общественное питание (столовые).

7.3. Оказывает из средств экономии фонда оплаты труда материальную помощь работникам, по согласованию профкома согласно перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам .

7.4. Одному из родителей, имеющих ребенка-инвалида (инвалида детства) до достижения им возраста 18 лет, по письменному заявлению предоставляется дополнительно четыре выходных оплачиваемых дня в месяц (ст.262 ТК РФ)

7.5 Педагогическим работникам предусмотрены дополнительные ежемесячные выплаты в соответствии с Постановлениями Правительства Самарской области.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2.Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ).

8.3. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

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

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

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими

средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

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

8.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

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

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

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

8.19. Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.20. Профком обязуется организовывать культурно - массовые и физкультурно - оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других

работников Учреждения.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

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

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ.

с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по

любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

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

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

9.11.1. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ).

9.11.2. Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).

9.11.3. Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ).

9.11.4. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113ТКРФ).

9.11.5. Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).

9.11.6. Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ).

9.11.7. Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ).

9.11.8. Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ).

9.11.9. Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

9.11.10. Согласование Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

9.11.11.Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

9.11.12. Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ).

9.11.13. Формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).

9.11.14 Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

9.11.15. Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

9.11.16. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.11.17. Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения .

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному городу.

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

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

10.13. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

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

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

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

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

труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства и соответствующим органом по труду (ст.51 ТК РФ).

11.4. Рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания (ст.43 ТК РФ).

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

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета ГБОУ ООШ № 2
г.о.Октябрьск


Глушицина О.В.
«13» сентября 2021г.

Принято на общем собрании
работников ГБОУ ООШ № 2
г.о.Октябрьск
Протокол № 1 от 13.01.2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ ООШ №2
г.о.Октябрьск


Михайловская Н.Н.
«13» сентября 2021г.
Приказ № 75 от 13.01.2021г.

Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение № 1

к коллективному договору

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы № 2 городского
округа Октябрьск Самарской области

на 2021-2023 годы

1. Общие положения

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы №2 городского округа Октябрьск Самарской области и иными федеральными законами и регулируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

1.2 В трудовых отношениях с работником государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы №2 городского округа Октябрьск Самарской области (далее по тексту- Учреждение) работодателем его является директор (далее по тексту- работодатель).

1. Порядок приема и увольнения работников

1.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.

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

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

документ подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

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

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

справку 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, созданные высшими исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации о допуске или не допуске к педагогической деятельности, к предпринимательской деятельности и (или) трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних лиц, имевших 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, лиц, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям (за исключением лиц, лишенных права заниматься соответствующим видом деятельности по решению суда).

Работник при приеме на работу предоставляет согласие на обработку персональных данных в порядке ст.9 Федерального закона от 27.07.2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

1.3. При заключении трудового договора впервые электронная трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

1.4. 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.

1.5. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

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

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника:

с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения либо лицом, которому в соответствии с должностной инструкцией непосредственно подчиняется работник);

с инструкциями по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;

с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

1.7. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

1.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки

его соответствия поручаемой работе.

1.9. 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.

1.10. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

1.11. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника 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 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.

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. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом 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.

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.

1.12. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям,

предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

1.13. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

1.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

1.15. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.16. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или

трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

1.17. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

1.18. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.19. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

1.20. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

1.21. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

1.22. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

2. Основные права и обязанности работников Учреждения

2.1. Работники Учреждения имеют право на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 2) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) 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;
- 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- 7) подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 9) участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
- 10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 12) защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя;
- 13) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 14) возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 15) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными

ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;

- 8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 9) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 10) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 11) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых приказом директора Учреждения.

2.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
- 5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Самарской области, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Педагогические работники Учреждения, участвующие по решению

уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы. Указанным работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.6. Заместителям директора Учреждения, руководителю структурного подразделений и его заместителю предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

2.7. Работники Учреждения обязаны:

- 1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 5) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 6) 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);
- 7) проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

2.8. Педагогические работники Учреждения обязаны:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для

- получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
 - 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
 - 9) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - 10) соблюдать устав Учреждения, положение о специализированном структурном образовательном подразделении Учреждения.

2.9. С впервые принятыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой не имеют опыта работы в школе предусматривается индивидуальная работа опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности – наставничество. Наставник закрепляется за молодым работником не позднее 6 месяцев с начала работы.

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 Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 Учреждения (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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты.

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, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать 10 и 25 числа каждого месяца в полном размере

причитающуюся работникам заработную плату в учреждении либо перечислять на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором;

соблюдать требования при получении и обрабатывать персональные данные работников в соответствии с требованиями законодательства;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

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 проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Режим работы и время отдыха

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

5.2. Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 36 часов, для педагога – психолога – 36 часов в неделю, для воспитателя компенсирующей группы – 25 часов в неделю, для учителя-логопеда – 20 часов в неделю, для музыкального руководителя – 24 часа в неделю, для инструктора по физической

культуре – 30 часов в неделю, для медицинского персонала – 39 часов в неделю, для учителя-дефектолога – 20 часов в неделю. Для инвалидов I и II группы не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

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

5.4. Рабочее время педагогических работников включает: преподавательскую (учебную) работу, воспитательно-образовательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, настоящими Правилами и Уставом образовательного учреждения.

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

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

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

5.8. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогов. Рабочее время педагогических работников, связанное с проведением непосредственно образовательной деятельности определяется санитарно-эпидемиологическими требованиями к организации воспитательно-образовательного процесса.

5.9. 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.

5.10. К рабочему времени относятся следующие периоды:

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

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

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

Педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) для работы в лагерях с дневным пребыванием детей с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации. С их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В случае привлечения педагогических работников, с их согласия, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей в период, не совпадающий с отпуском, сверх указанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

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

5.14. Работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам школы 56 календарных дней. Педагогическим работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад» (сокращенное наименование СП «Детский сад» ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск), предоставляется отпуск 42 календарных дня, отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется следующим работникам: заведующему структурного подразделения, учителю-логопеду. Педагогическим работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад №2» (сокращенное наименование СП «Детский сад №2» ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск) предоставляется отпуск продолжительностью 42 календарных дня, отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется следующим работникам: заведующему структурного подразделения, учителю-логопеду, воспитателям групп компенсирующей и комбинированной направленности, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу, старшему воспитателю (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 №466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»). Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется отпуск продолжительностью 31 календарный день. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.15. Работникам образовательного учреждения могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

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

5.17. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ). Воспитатели обедают за 30 минут до начала работы (2 смена) или после ее окончания (1 смена).

5.18. В соответствии с регламентом работы образовательного учреждения работа МОП осуществляется в режиме гибкого рабочего времени. Начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня, смены определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку вышеназванными работниками суммарного количества рабочих часов в течение рабочего дня, недели, месяца.

5.19. Учреждение «Детский сад» (сокращенное наименование СП «Детский сад» ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск), «Детский сад №2» (сокращенное наименование СП «Детский сад №2» ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск) функционирует в режиме пятидневной рабочей недели с 07-00 часов до 19-00

часов. Длительность пребывания детей в Учреждении устанавливается с 07-00 часов до 19-00 часов в режиме полного дня (12 -часового пребывания).

При необходимости в Учреждении могут быть организованы группы продленного дня, которые функционируют в течение всего года, 5 раз в неделю, без организации питания при длительном пребывании ребенка в группе с 19-00 часов до 20-00 часов.

5.20. Время начало рабочего дня сотрудников Учреждения:

- учитель - 8-30;
- водитель школьного автобуса, сопровождающий школьного автобуса – 7-00;
- уборщик служебных помещений, гардеробщик, делопроизводитель, лаборант – 8-00;
- руководитель структурного подразделения – 8-00;
- повар – 7-00;
- кухонный рабочий – 7-30
- машинист по стирке белья и ремонту спецодежды – 7-00,
- старшая медицинская сестра (медицинская сестра) – 7-30,
- заведующий хозяйством, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре – 8-00;
- помощник воспитателя – 7-30;
- воспитатель 1 смена – 7-00; 2 смена – 11-48;
- старший воспитатель – 8-30
- рабочий по комплексному обслуживанию здания - 10-30;
- дворник 7-00;
- бухгалтер-8-00;
- ведущий бухгалтер, специалист по закупкам, инспектор по кадрам – 8-30.

6. Меры поощрения и взыскания

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

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению государственными (отраслевыми) наградами.

6.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с:

- Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обсуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №2 городского округа Октябрьск Самарской области;

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

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

дисциплинарные взыскания (ст.192, 193 ТК РФ):

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

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

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

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

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

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

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

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

6.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, по ходатайству профсоюзного органа или Общего собрания коллектива образовательного учреждения (ст.194 ТК РФ).

7. Ответственность работников Учреждения

7.1 Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

7.2 Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

7.3 Работники должны незамедлительно сообщать руководителю учреждения о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей, о несчастном случае произошедшем на производстве, об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления)

8. Ответственность педагогических работников Учреждения

8.1. Педагогические работники Учреждения несут ответственность за жизнь и здоровье учащихся с момента начала перемены и до окончания урока.

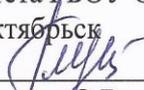
8.2. Педагогическим работникам Учреждения запрещено:

- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- выполнять в учебное время разного рода мероприятия и поручения, не связанные с учебным процессом;
- участвовать в рабочее время в собраниях, заседаниях, совещаниях по общественным делам.

8.3. В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники обеспечивают охрану жизни и здоровья обучающихся, а так же профилактику несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

СОГЛАСОВАНО:

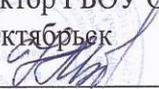
Председатель профсоюзного
комитета ГБОУ ООШ № 2
г.о.Октябрьск


Глушицина О.В.

«13» января 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ ООШ №2
г.о.Октябрьск


Н.Н.Михайловская

«13» января 2021г.

Приказ № 75 от 13.01.2021г.

Принято на общем собрании
работников ГБОУ ООШ № 2
г.о.Октябрьск
Протокол № 1 от 13.01.2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим
работникам, медицинским работникам, административно –
управленческому, обслуживающему персоналу

Приложение № 2

к коллективному договору

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы № 2 городского
округа Октябрьск Самарской области

на 2021-2023 годы

1. Общие положения.

1.1 Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 2 городского округа Октябрьск Самарской области, далее «Положение», разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (в редакции приказов от 08.02.2010 № 8-од, от 10.01.2013г. № 3-од, от 28.06.2013г. № 281-од, от 04.09.2014г. № 278-од, от 09.09.2015г. № 365-од, от 20.12.2016г. № 408-од), приказом министерства образования и науки Самарской области 29 - од от 29. 02. 2009 г. «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», (в редакции приказа от 20.12.2016г. № 408-од), приказ министерства образования и науки Самарской области № 31-од от 19.02.2009г. «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»(в редакции приказа от 24.07.2014г.№237-од, от 13.02.2015г. № 50-од), Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 2 городского округа Октябрьск Самарской области, постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600

о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30.10.2013г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», № 382/1-од от 30.09.2015г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области № 773 от 20.12.2016г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006г. эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»,

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 2 городского округа Октябрьск Самарской области (далее ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск).

1.3. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих «нормальное» выполнение трудовых обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск за фактически отработанное время.

1.5. Размер и порядок стимулирующих выплат директору ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск устанавливается учредителем - Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

1.6. Критерии эффективности труда, заведующего структурного подразделения «Детский сад», заведующего структурного подразделения «Детский сад № 2», устанавливаются на основе критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных

учреждений Самарской области, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области.

1.7. Критерии эффективности труда заместителей директора ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск (кроме заместителей руководителя по АХЧ), заведующего структурного подразделения «Детский сад», заведующего структурного подразделения «Детский сад № 2», выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей, утвержденных министерством образования и науки Самарской области, согласуются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск.

1.8. Настоящее положение разрабатывается ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск, согласовывается с Управляющим Советом учреждения и председателем профсоюзного комитета, утверждается приказом директора школы.

1.9. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя общеобразовательного учреждения, определяются локальными актами общеобразовательного учреждения, разработанными на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, утверждаемого министерством образования и науки Самарской области, при участии органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

2. Виды стимулирующих выплат.

2.1. Стимулирующие выплаты работников школы включают в себя:

- надбавки;
- доплаты;
- премии.

2.2. К выплатам стимулирующего характера руководителям структурных подразделением относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- премии за интенсивность и напряженность работы;
- иные поощрительные доплаты.

2.3. К стимулирующим выплатам работников структурных подразделений относятся:

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

- ежемесячные надбавки за выслугу лет (работникам по профессиональным, квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня;

- 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 и медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;
- выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

3. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск

3.1. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников школы устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области № 201 от 11.06. 2008 года «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01. 06. 2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с последующими изменениями).

3.2. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад» устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области № 600 от 31.10.2012 г. О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника за счет средств областного бюджета» (с последующими изменениями).

3.3. Экономия по фонду оплаты труда ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск направляется на выплаты стимулирующего характера, материальную помощь и премии.

4. Условия для назначения стимулирующих выплат: надбавок, доплат и премий.

4.1. Условиями для назначения работникам ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся и воспитанников во время пребывания их в учреждении;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется. При выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада. При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

5. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат и премий.

5.1. Условиями для снижения или отмены работникам ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников образовательного учреждения;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск.

6. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работникам школы распределяется следующим образом:

- на выплаты педагогическим работникам направляется не менее 60% от стимулирующего фонда;
- на выплаты административно-управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам направляется не более 40% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующий фонд руководителя составляет не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск.

6.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурных подразделений, распределяется следующим образом:

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

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск с учетом критериев, позволяющих оценить

результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утвержденным министерством образования и науки Самарской области.

7. Порядок установления стимулирующих выплат: надбавок, доплат и премий.

7.1. Стимулирующие выплаты (надбавки) педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск устанавливаются по полугодиям (январь, июль) в соответствии с критериями оценки деятельности.

7.2. Педагогические работники, медицинские работники, административно-управленческий, обслуживающий персонал, иные работники ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск предоставляют администрации учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности в срок до 25 января, 25 июля текущего года.

7.3. Заместитель директора по УВР и руководитель структурного подразделения предоставляют аналитические материалы директору ГБОУ ООШ №2 г.о.Октябрьск 25 января, 25 июля текущего года.

7.4. Форма материалов самоанализа педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск утверждается приказом директора.

7.5. Результативность и качество работы (эффективность труда) работников ГБОУ ООШ №2 г.о.Октябрьск оценивается в баллах. Расчет стоимости 1 балла утверждается приказом директора ГБОУ ООШ №2 г.о.Октябрьск.

Стоимость балла рассчитывается отдельно для каждой категории работников ГБОУ ООШ №2 г.о.Октябрьск.

8. Сроки представления информации о показателях деятельности работников ГБОУ ООШ №2 г.о.Октябрьск.

8.1. Назначение стимулирующих надбавок и доплат согласует Управляющий совет ГБОУ ООШ №2 г.о.Октябрьск.

8.2. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику ГБОУ ООШ №2 г.о.Октябрьск индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику ГБОУ ООШ №2 г.о.Октябрьск индивидуально, на основе ходатайства заместителя директора по УВР и заведующей структурного подразделения. Материалы самоанализа деятельности за полугодие каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями 2 раза в год.

8.3. Заместитель директора по УВР и руководитель структурного подразделения в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам ГБОУ ООШ №2 г.о.Октябрьск и представляют на утверждение директору до 25 января, 25 июля текущего года.

8.4. Директор ГБОУ ООШ №2 г.о.Октябрьск рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету 25 числа.

8.5. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в день представления их директором.

8.6. Директор ГБОУ ООШ №2 г.о.Октябрьск по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ 25 числа.

9. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников школы:

9.1.1. Критерии и показатели качества труда педагогических работников

Основание для премирования	Критерии качества труда педагогическим работникам	Вид оценивания	Сроки оценивания
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	1 балл	Полугодие
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику	1 балл	Полугодие
	Результаты участия работников в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): - на уровне образовательного учреждения; - на уровне образовательного округа; - на уровне области	1 балл 1,5 балла 2 балла	Полугодие
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах (на уровне Западного округа)	1 балл	Полугодие
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	0,5 балла	Полугодие
	Отсутствие травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса	0,5 балла	Полугодие
	ИТОГО:	6 баллов	
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости об уровне и количества победителей и призеров): - на уровне образовательного учреждения;	1 балл	Полугодие

	- на уровне образовательного округа; - на уровне области	1,5 балла 2 балла	
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров): - на уровне образовательного учреждения; - на уровне образовательного округа; - на уровне области	1 балл 1,5 балла 2 балла	Полугодие
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) - на уровне муниципалитета; - на уровне образовательного округа; - на уровне области	1 балл 1,5 балла 2 балла	Полугодие
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника	1 балл	Полугодие
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках	1 балл	Полугодие
	ИТОГО:	8 баллов	
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	Повышение охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам школы или на базе школы, в течение учебного года	0,5 балла	Полугодие
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы в течение учебного года	0,5 балла	Полугодие
	Повышение охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	1 балл	Полугодие
	Снижение (отсутствие) количества учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	0,5 балла	Полугодие
	Снижение (отсутствие) пропусков учащихся без уважительной причины	1 балл	Полугодие
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по	0,5 балла	Полугодие

	поводу конфликтных ситуаций		
	ИТОГО:	4 балла	
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование IT- технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	0,5 балла	Полугодие
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	0,5 балла	Полугодие
	Отсутствие замечаний работнику по срокам и качеству ведения школьной документации, отчетов, систем АСУ РСО и КПОМО	0,5 балла	Полугодие
	ИТОГО:	1,5 балла	
	ВСЕГО:	19,5 баллов	

9.1.2. Критерии оценки эффективности (качества) работы зам. руководителей школы

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Сроки оценивания
1	2	3	4	5
1.	Эффективность процесса обучения			
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл		1 балл	Полугодие
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл		1 балл	Полугодие
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего		2 балл	Полугодие

	числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла			
1.4	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла		1-1,5 балла	Полугодие
1.5	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла		1-1,5 балла	Полугодие
1.6	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1 балл		1 балла	Полугодие
1.7	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла		3 балла	Полугодие
ИТОГО:			11баллов	

2.	Эффективность воспитательной работы			
2.1	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл		2 балла	Полугодие
2.2	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла		2 балла	Полугодие
2.3	Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами (баллы могут суммироваться): гимн – 1 балл; герб – 0,5 балла; флаг – 0,5 балла		2 балла	Полугодие
2.4	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом учреждения – 1 балл		1 балл	Полугодие
2.5	Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% – 0,5 балла		2 балла	Полугодие
2.6	Многообразие системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения: наличие (по лицензии) и реализация не менее 3-х направлений – 1 балл		1 балл	Полугодие
2.7	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на		2 балла	Полугодие

	уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла			
2.8	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца: 2 и более человек (для сельской школы) – (-1) балл; 5 и более человек (для городской школы) – (-1) балл		0 баллов	Полугодие
2.9	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл; наличие школьной телестудии – 1 балл		2 балла	Полугодие
2.1 0	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла		2 балла	Полугодие
ИТОГО:			16 баллов	
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа»		3 балла	Полугодие

	– 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла			
3.2	Наличие публикаций зам.руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл		1 балл	Полугодие
3.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла		3 балла	Полугодие
3.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1 балл		1 балл	Полугодие
3.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл		1 балл	Полугодие
3.6	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером для работы учителя на уроке: от 25 до 50 % – 1 балл; 50 % и выше – 2 балла		2 балла	Полугодие
3.7	Обучение учащихся «слепому» печатанию на уроках информатики в течение учебного года или на годичных бесплатных курсах, организованных учреждением (при наличии данных контрольного среза, подтверждающего освоение метода «слепого» печатания не		3 балла	Полугодие

	менее 70% прошедших обучение учащихся): наличие – 3 балла			
ИТОГО:			14 баллов	
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
4.1	Изменение доли учащихся на ступени общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента - 1 балл, увеличение контингента на 3% и выше - 2 балла.		2 балла	Полугодие
4.2	Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла, в 9-х классах – 0,5 балла.		1 балл	Полугодие
4.3	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего (полного) общего образования: у 20%-50% учащихся – 2 балла; у более 50 % учащихся – 3 балла; у 100 % учащихся – 4 балла		4 балла	Полугодие
ИТОГО:			7 баллов	
5.	Эффективность управленческой деятельности			
5.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла		2 балла	Полугодие
5.2	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в определении: содержания школьного компонента и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики		3 балла	Полугодие

	его развития – 3 балла			
5.3	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл		1 балл	Полугодие
5.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла		3 балла	Полугодие
5.5	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов). На уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.		2 балла	Полугодие
5.6	Участие зам.руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп. На уровне округа – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.		2 балла	Полугодие
ИТОГО:			13 баллов	
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
6.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл		1 балл	Полугодие
6.2	Доля внебюджетных средств, направленных на укрепление здоровья участников образовательного процесса – 0,5 баллов за каждые 25 %		2 балла	Полугодие
6.3	% охвата учащихся горячим питанием выше, чем в среднем по		2 балла	Полугодие

	муниципальному образованию – 1 балл, 80% и более – 2 балла			
6.4	Наличие в учебном плане образовательного учреждения дополнительного часа для проведения урока двигательной активности за счёт часов школьного компонента: (при охвате не менее 50% классов учреждения) – 1 балл		1 балл	Полугодие
6.5	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла		2 балла	Полугодие
6.6	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл		1 балл	Полугодие
ИТОГО:			9 баллов	
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
7.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл		1 балл	Полугодие
7.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла		2 балла	Полугодие
7.3	Число уволившихся педагогов по собственному желанию составляет 3 и более человек (для сельских школ), 5 и более человек (для городских школ) за исключением лиц пенсионного		0 баллов	Полугодие

	возраста – (-1) балл			
7.4	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла		2 балла	Полугодие
7.5	Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов: от 80 до 90% – 1 балл; выше 90% – 2 балла		2 балла	Полугодие
7.6	Наличие медиатеки, в которую учащимся организован свободный доступ – 1 балл		1 балл	Полугодие
7.7	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла		0 баллов	Полугодие
ИТОГО:			8 баллов	
ВСЕГО:			78 баллов	

9.1.3. Критерии и показатели качества труда административно-управленческого и обслуживающего персонала и иных работников

Категория работников	Критерии качества труда административно-управленческому персоналу	Вид оценивания	Сроки оценивания
1. Главный бухгалтер	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	2 балла	полугодие
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2 балла	полугодие
	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской	1 балл	полугодие

	отчетности в соответствующие органы		
	Качественная на высоком уровне постановка бухгалтерского учета с применением новых форм и методов работы	1 балл	полугодие
	Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет	1 балл	полугодие
	ВСЕГО:	7 баллов	
2.Заведующий хозяйством	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы в соответствии с требованиями СанПиН	2 балла	полугодие
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1 балл	полугодие
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1 балл	полугодие
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях	1 балл	полугодие
	ИТОГО:	5 баллов	
2.Бухгалтер	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2 балла	полугодие
	Своевременное и качественное оформление отчетной и архивной документации	1 балл	полугодие
	Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет	1 балл	полугодие
	ИТОГО:	4 балла	
3.Библиотекарь	Обеспечение высокой читательской активности обучающихся	2 балла	полугодие
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга (оформление тематических выставок, проведение библиотечных уроков, читательских конференций)	1 балл	полугодие
	ИТОГО:	3 балла	

4. Делопроизводитель	Своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля.	1 балл	полугодие
	ИТОГО:	1 балл	
5. Лаборант	Сохранность лабораторного оборудования	1 балл	полугодие
	ИТОГО:	1 балл	
6. Обслуживающий персонал (гардеробщица, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания)	Образцовое содержание помещений школы, территории, пришкольного участка в надлежащем санитарном состоянии	1 балл	полугодие
	ИТОГО:	1 балл	

10. Стимулирующие надбавки работникам школы.

10.1 В школе могут быть установлены следующие виды стимулирующих надбавок, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.:

- за победу и участие в школьных, окружных, областных, российских мероприятиях – от 100 руб. до 10000 руб.
- за высокое качество участия в организационно-методической работе – от 100 руб. до 5000 руб.
- за высокое качество публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта в методических изданиях разного уровня – от 100 руб. до 5000 руб.
- за высокое качество участия в работе жюри окружной предметной олимпиады – от 100 руб. до 5000 руб.
- за высокое качество подготовки заданий для школьного тура предметной олимпиады – 100 руб. до 5000 руб.
- за высокое качество оформительской работы – 100 руб. до 5000 руб.
- за высокое качество внеклассной и внеурочной деятельности – от 100 руб. до 10000 руб.
- за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – от 500 руб. до 3000 руб.

- за высокое качество материалов представляемых на школьном сайте – от 100 руб. до 5000 руб.
- за высокое качество выполнения обязанностей библиотекаря – от 500 руб. до 3000 руб.
- за высокое качество составления расписания уроков – от 500 руб. до 3000 руб.
- за высокое качество выполнения должностных обязанностей – от 500 руб. до 15000 руб.
- за работу по новым учебно-методическим комплектам – от 500 руб. до 3000 руб.
- за высокое качество выполнения обязанностей ответственного за организацию безопасности дорожного движения при подвозе детей –500 руб. до 3000 руб.
- библиотекарю за высокое качество работы с учебниками –500 руб. до 3000 руб.
- за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности учащихся во время прогулок и экскурсий - от 500 руб. до 3000 руб.
- за участие в проведении ремонтных работ при подготовке учреждения к новому учебному году от 500 руб. до 15000 руб.;
- за ведение делопроизводства (ведение учетной документации.) от 500 руб. до 3000 руб.;
- за организацию учебных занятий по специальным (коррекционным) программам VII и VIII вида с обучающимися (на дому) от 500 руб. до 5000 руб.;
- за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания) от 500 руб. до 15000 руб.;
- за контроль рациональным, экономичным использованием материальных и финансовых ресурсов от 500 руб. до 10000 руб.;
- за работу с архивом учреждения от 500 руб. до 3000 руб.;
- за выполнение функций наставника от 500 руб. до 3000 руб.;
- за позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя от 500 руб. до 3000 руб.

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

11. Порядок выплаты материальной помощи работникам школы.

11.1. Работникам школы может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

11.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

-Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами.

-Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства).

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

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

11.4. Решение об оказании, порядке выплаты материальной помощи и её размере принимается директором ГБОУ ООШ №2 г.о.Октябрьск и оформляется приказом.

11.6. Порядок выплаты материальной помощи директору ГБОУ ООШ 32 г.о.Октябрьск учреждения определяется руководителем Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

12. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, и иных работников школы

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

12.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников образовательного учреждения являются:

- Результаты работы учреждения в целом от 500 руб. до 15000 руб.
- Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией от 500 руб. до 10000 руб.

- Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей от 500 руб. до 10000 руб.

- Разработка и реализация инициативных управленческих решений от 1000 руб. до 3000 руб.

- Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) от 1000 руб. до 15000 руб.

- Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда от 1000 руб. до 10000 руб.

- Выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника от 1000 руб. до 10000 руб.

- Оказание помощи в работе с молодыми специалистами от 1000 руб. до 3000 руб.

12.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, либо отдельным работникам.

12.4. Педагогические работники учреждения, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

12.5. Порядок и размер премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников общеобразовательного учреждения определяется директором ГБОУ ООШ №2 г.о.Октябрьск и оформляется приказом.

12.6. Порядок премирования директора общеобразовательного учреждения определяется руководителем Западного управления министерства образования и

**13. Критерии оценки эффективности (качества)
работы руководителя структурного подразделения «Детский сад»,
руководителя структурного подразделения «Детский сад № 2»**

№	Критерий оценивания	Мак. кол- во баллов	Сроки оценивания
1.	Эффективность обеспечения качества дошкольного образования		
1.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных самим детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3	Полугодие
1.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по вопросам реализации и /или методического сопровождения образовательных программ в системе дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3	Полугодие
1.3	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 2 балла	2	Полугодие
Итого:		8	
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
2.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп, консультативных центров и других альтернативных форм дошкольного	3	Полугодие

	образования, организованных на бесплатной основе для родителей, в том числе детей, не посещающих образовательное учреждение: 1 балл за каждую организационную форму, но не более 3 баллов.		
2.2	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого- педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых) – 3 балла.	3	Полугодие
Итого:		6	
3.	Эффективность управленческой деятельности		
3.1	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней экспертизы, экспертного заключения) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения – 2 балла	2	Полугодие
3.2	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балл	1	Полугодие
3.3	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования – 1 балл	1	Полугодие
3.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2	Полугодие
3.5	Деятельность учреждения в режиме	2	Полугодие

	инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла		
3.6	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2	Полугодие
3.7.	Участие педагогов общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования : на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2	Полугодие
3.8	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций (неправомерного привлечения родительских средств, организации дополнительных платных услуг, выполнения порядка комплектования групп и т.д.) – 1 балл	1	Полугодие
3.9	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлечённых, работающих с детьми дошкольного возраста –1 балл	1	Полугодие
Итого:		14	
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на		

	здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1	Полугодие
4.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение до 1% – 0,5 балла, снижение свыше 1- 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию до 3% – 1,5 балла, более чем на 3% - 2 балла	2	Полугодие
4.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1	Полугодие
4.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1	Полугодие
Итого:		5	
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий – 1 балл	1	Полугодие
5.2	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30% до 40% – 0,5	1	Полугодие

	балла; 40 % и более – 1 балл.		
5.3	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2	Полугодие
5.4.	Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплектов методических материалов в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование – 1 балл	1	Полугодие
5.5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 1 балл	1	Полугодие
Итого:		6	
ВСЕГО:		39	

13.1 Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

от 19 – до 23,5 баллов – до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты детского сада;

24 балла и более – от 2,5% до 5% от стимулирующей части фонда оплаты детского сада;

13.2 Надбавки за интенсивность и напряженность работы руководителю структурного подразделения устанавливаются по результатам работы структурного подразделения в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач и могут выплачиваться ежемесячно.

Иные поощрительные доплаты:

- за высокое качество выполнения должностных обязанностей – от 1000 руб. до 10000 руб.

- за высокое качество публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта в методических изданиях разного уровня – от 500 руб. до 1500 руб.

- за высокое качество материалов представляемых на школьном сайте и сайте структурного подразделения – от 500 руб. до 2000 руб.

- за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности воспитанников во время пребывания их в детском саду - от 1000 руб. до 3000 руб.

- за высокое качество подготовки структурного подразделения к новому учебному году – от 1000 руб. до 10000 руб.

- за обеспечение позитивной динамики в результатах коррекционно-развивающей работы проявляющейся в достижениях воспитанников – от 1000 руб. до 3000 руб.

- за результативное участие структурного подразделения, его воспитанников в городских, окружных, областных, российских мероприятиях – от 1000 руб. до 5000 руб.

Установленные стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки в баллах.

13.3 Общая сумма выплаченных в течение года руководителю структурного подразделения выплат стимулирующего характера не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения

14. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения «Детский сад», работников структурного подразделения «Детский сад № 2»,

Наименование должности	Критерии	Вид оценивания	Сроки оценивания
1 часть			
Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – 24%			
Воспитатели и иные педагогические работники	Результаты выполнения требований федерального государственного стандарта дошкольного образования к организации образовательной деятельности, методам воспитания и обучения	2,5 балла	Полугодие
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях воспитанников;	0,5 балла	Полугодие
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях (или показатель выше среднего по структурному подразделению);	0,5 балла	Полугодие

	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта;	0,5 балла	Полугодие
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	0,5 балла	Полугодие
	- Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.	0,5 балла	Полугодие
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций;	0,5 балл	Полугодие
	Участие педагогического работника в общих мероприятиях структурного подразделения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов);	1 балл	Полугодие
	Использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий.	1,5 балла	Полугодие
	ИТОГО	8 баллов	
Старший воспитатель	Результаты выполнения требований федерального государственного стандарта дошкольного образования к организации образовательной деятельности, методам воспитания и обучения	3,5 балла	Полугодие
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях;	0,5 балла	Полугодие
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта;	0,5 балла	Полугодие
	Результаты участия	0,5 балла	Полугодие

	воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.		
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня);	0,5 балла	Полугодие
	Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня структурного подразделения);	0,5 балла	Полугодие
	Участие педагогического работника в общих мероприятиях структурного подразделения (качественная подготовка и проведение педсоветов, семинаров, занятий);	1 балл	Полугодие
	Использование педагогами в образовательном процессе инновационных педагогических технологий.	1 балл	Полугодие
	ИТОГО	8 баллов	
2 часть			
Ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим и медицинским работникам – 13%			
	<p style="text-align: center;">- при выслуге от 3 до 10 лет - 10%</p> <p style="text-align: center;">- при выслуге свыше 10 лет - 15%</p>		
3 часть			
Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости – 13%			
Воспитатели и другие педагогические работники, помощники воспитателя	Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе;	3 балла	Полугодие
	Высокий уровень и качество работы в разновозрастной группе, сложность работы с контингентом воспитанников, имеющих тяжелые отклонения в	2,5 балла	Полугодие

	развитии.		
	ИТОГО	5,5 балла	
4 часть			
Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения - 25%			
Воспитатели, помощники воспитателя	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в структурном подразделении (в среднем по группе или по учреждению)	2 балла	Полугодие
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников;	2 балла	Полугодие
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	2,5 балла	Полугодие
	ИТОГО	6,5 балла	
5 часть			
Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – 25%			
Заведующий хозяйством	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности;	1 балл	Полугодие
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом);	1 балл	Полугодие
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части здоровья детей и сотрудников (в рамках	1 балл	Полугодие

	функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств);		
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях структурного подразделения в соответствии с требованиями СанПиН	2 балла	Полугодие
	Качественная организация и контроль проведение ремонтных работ;	1 балл	Полугодие
	Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	1 балл	Полугодие
	ИТОГО:	7 баллов	
Старшая медицинская сестра (медицинская сестра)	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	2 балла	Полугодие
	Обеспечение высокой посещаемости воспитанников	1 балл	Полугодие
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	2 балла	Полугодие
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	2 балла	Полугодие
	ИТОГО:	7 баллов	

Работники бухгалтерии (бухгалтер, ведущий бухгалтер, делопроизводитель, инспектор по кадрам, специалист по закупкам)	Своевременное и качественное оформление отчетной и архивной документации	2 балла	Полугодие
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2 балла	Полугодие
	Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет	3 балла	Полугодие
	ИТОГО:	7 баллов	
Работники пищеблока (повар, кухонный рабочий)	Отсутствие замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания;	2 балла	Полугодие
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях структурного подразделения в соответствии с требованиями СанПиН	3 балла	Полугодие
	Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	2 балла	Полугодие
	ИТОГО:	7 баллов	
Обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания и сооружений, сторож,	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств);	1 балл	Полугодие
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности;	1 балл	Полугодие

кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды)	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом);	1 балл	Полугодие
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях структурного подразделения в соответствии с требованиями СанПиН	1 балл	Полугодие
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	1 балл	Полугодие
	Качественная организация и проведение ремонтных работ;	1 балл	Полугодие
	Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	1 балл	Полугодие
	ИТОГО:	7 баллов	

Расчет стоимости 1 балла осуществляется следующим образом:

Расчет балла 1 часть – 24% часть стимулирующего фонда

Общее количество баллов воспитателей и иных педагогических работников.

Расчет 2 часть – 13% часть стимулирующего фонда

Ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим и медицинским работникам:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 10%;

- при выслуге свыше 10 лет – 15%

Расчет балла 3 часть – 13% часть стимулирующего фонда

Общее количество баллов воспитателей, помощников воспитателя и иных педагогических работников.

Расчет балла 4 часть – 25% часть стимулирующего фонда

Общее количество баллов воспитателей, медицинских работников, помощников воспитателя.

Расчет балла 5 часть – 25% часть стимулирующего фонда

Общее количество баллов работников учреждения.

Стоимость 1 балла утверждается приказом директора ГБОУ ООШ №2 г.о.Октябрьск.

15 . Стимулирующие надбавки работникам структурных подразделений.

15.1 В структурных подразделениях могут быть установлены следующие виды стимулирующих надбавок, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда:

- за высокое качество участия в организационно-методической работе – от 500 руб. до 2000 руб.
- за высокое качество публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта в методических изданиях разного уровня – от 1000 руб. до 3000 руб.
- за высокое качество оформительской работы – от 1000 руб. до 3000 руб.
- за высокое качество внеурочной деятельности – от 1000 руб. до 3000 руб.
- за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – от 1000 руб. до 3000 руб.
- за высокое качество материалов представляемых на сайте структурного подразделения– от 1000 руб. до 3000 руб.
- за высокое качество выполнения должностных обязанностей – от 1000 руб. до 10000 руб.
- за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности воспитанников во время отдыха, прогулок и экскурсий – от 500 руб. до 1000 руб.
- за выполнение функций наставника от 500 руб. до 3000 руб.

15.2. В структурных подразделениях могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных Учреждением на учебный год.

16. Порядок выплаты материальной помощи работникам структурных подразделений.

16.1. Работникам структурных подразделений может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

16.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

-Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами.

-Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства).

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

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

16.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором ГБОУ ООШ №2 г.о.Октябрьск.

16.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам общеобразовательного учреждения определяется директором ГБОУ ООШ №2 г.о.Октябрьск и оформляется приказом.

17. Порядок премирования работников структурных подразделений.

17.1. Работникам структурных подразделений может быть выплачена премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

17.2. Основными показателями премирования работников структурных подразделений являются:

- Результаты работы структурного подразделения в целом от 1000 руб. до 15000 руб.

- Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией от 500 руб. до 15000 руб.

- Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей от 1000 руб. до 10000 руб.

- Разработка и реализация инициативных управленческих решений от 1000 руб. до 5000 руб.

- Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) от 1000 руб. до 15000 руб.

- Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда от 1000 руб. до 5000 руб.

- Выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника от 1000 руб. до 10000 руб.

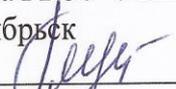
17.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, либо отдельным работникам.

17.4. Работники структурных подразделений могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

17.5. Порядок и размер премирования определяется директором ГБОУ ООШ №2 г.о.Октябрьск и оформляется приказом.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета ГБОУ ООШ № 2
г.о.Октябрьск


Глушицина О.В.

«13» января 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ ООШ №2
г.о.Октябрьск


Н.Н.Михайловская

«13» января 2021г.

Приказ № 75 от 13.01.2021г.

Принято на общем собрании
работников ГБОУ ООШ № 2
г.о.Октябрьск
Протокол № 1 от 13.01.2021г.

**Положение об установлении доплат и надбавок,
компенсационных выплат из специального фонда оплаты труда
работников**

Приложение № 3

к коллективному договору

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы № 2 городского
округа Октябрьск Самарской области**

на 2021-2023 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение «Положение», разработано в соответствии со статьями 135,144 Трудового Кодекса РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г., 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом образовательной организации, приказа Министерства образования и науки Самарской области от 14.07.2008г., «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».

1.2. Настоящее положение определяет цель: усиление материальной заинтересованности работников ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск посредством:

- доплат и надбавок компенсационного характера, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

- проверки тетрадей и письменных работ;

- доплат и надбавок за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

- выплат, определяемых повышающим коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при наполняемости от 25 человек и более при обучении следующих предметов: английский язык (5-9 классы), технология (5-9 классы), физическая культура (5-9) (устанавливается коэффициент 1, если класс не делится на группы и коэффициент 2, если класс делится на группы);

- выплат определяемых повышающими коэффициентами , учитывающими квалификационную категорию работников (высшая квалификационная категория устанавливается коэффициент 1,2; первая квалификационная категория – 1,1; вторая квалификационная категория – 1,05);

- доплат за ученую степень, отраслевые награды и достижения в сфере образования (коэффициент 1,2 – за ученую степень доктора наук; коэффициент 1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР и Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижение в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника).

- доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения;

- доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.

1.3. Распределение доплат и надбавок, выплачиваемых из специального фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск осуществляется на основании приказа директора школы.

1.4. Надбавки и доплаты отменяются или их размеры уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении задания, нарушениях трудовой дисциплины работниками Учреждения.

1.5. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, находящихся в отпуске, временной нетрудоспособности и других причин, выплата надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.

1.6. Доплаты и надбавки работникам Учреждения могут быть установлены ежемесячно, на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работы, как основным работникам, так и работающим по совместительству.

2. Доплаты и надбавки компенсационного характера.

2.1. Доплаты и другие выплаты работникам школы осуществляются в пределах специального фонда оплаты труда.

Критерии	Сумма (%)	Кому выплачивается
За работу в ночное время	35 % от оклада рассчитанного за каждый час работы в ночное время	сторож
За работу в выходные или нерабочие праздничные дни	В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки за день или час работы	сторож

3. Доплата педагогам за проверку тетрадей и письменных работ.

Критерии	Сумма	Кому выплачивается
По русскому языку, математике, физике	до 1000 руб.	Учителя русского языка и литературы, математики, физики
Начальные классы	до 500 руб.	учителя начальных классов
По географии, химии, биологии, иностранному языку, обществознанию,	до 500 руб.	Учителя географии, истории, химии, иностранного языка,

истории		обществознания
---------	--	----------------

4. Доплаты и надбавки за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников

Критерии	Сумма	Кому выплачивается
Работа системного администратора АСУ РСО	до 2000 руб.	учителя
Организация, ведение контроля за горячим питанием	до 1000 руб.	Ответственный за питание
Организация спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в школе	до 1000 руб.	учителя
Заведывание учебным кабинетом	до 1000 руб.	учителя
Организация внеклассной работы (кружковая деятельность)	до 1000 руб.	учителя
Исполнение обязанностей лаборанта	до 1000 руб.	учителя физики, химии

5. Работникам, имеющим тарифные ставки меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством – устанавливается в сумме обеспечивающей соответствие тарифной ставки минимальному размеру оплаты труда.

6. В соответствии с Постановлением правительства Самарской области № 582 от 30.10.2013г. «О внесении изменений в отдельные Постановления правительства Самарской области» работникам школы: делопроизводителю, библиотекарю, заведующему хозяйством устанавливаются ежемесячные надбавки за выслугу лет:

- от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;
- свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Ежемесячная надбавка за выслугу лет.

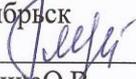
7. Работникам структурных подразделений производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных:

- 20 % от должностного оклада за работу в группе компенсирующей, комбинированной направленности – воспитателю, учителю-логопеду, педагогу-психологу, музыкальному руководителю, ежемесячно за фактически отработанное время;

- 15% от должностного оклада за работу в компенсирующей группе – помощнику воспитателя, ежемесячно за фактически отработанное время.

8. Работникам Учреждения устанавливаются доплаты за вредные условия труда в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда в размере от 4 до 10% от должностного оклада, на основании приказа.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета ГБОУ ООШ № 2
г.о.Октябрьск


Глушицина О.В.

« 13 » сентября 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ ООШ №2
г.о.Октябрьск


Н.Н.Михайловская

« 13 » сентября 2021г.

Приказ № 75 от 13.01.2021г.

Принято на общем собрании
работников ГБОУ ООШ № 2
г.о.Октябрьск
Протокол № 1 от 13.01.2021г.

Перечень должностей с вредными условиями труда

Приложение № 4

к коллективному договору

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы № 2 городского
округа Октябрьск Самарской области

на 2021-2023 годы

СПИСОК
должностей, сотрудников ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск
с вредными условиями труда

1. Напряженность трудового процесса:

воспитатель

2. Тяжесть трудового процесса:

помощник воспитателя

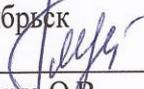
3. Тяжесть трудового процесса, параметры световой среды:

повар

4. Параметры световой среды:

машинист по стирке и ремонту спецодежды

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета ГБОУ ООШ № 2
г.о.Октябрьск


Глушицина О.В.
« 13 » сентября 2021г.

Принято на общем собрании
работников ГБОУ ООШ № 2
г.о.Октябрьск
Протокол № 1 от 13.01.2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ ООШ №2
г.о.Октябрьск


Михайловская Н.Н.
« 13 » сентября, 2021г.

Приказ № 75 от 13.01.2021г.

Соглашение по охране труда

Приложение № 5

к коллективному договору

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы № 2 городского
округа Октябрьск Самарской области

на 2021-2023 годы

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

на 2021 год

Администрация государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 2 городского округа Октябрьск Самарской области, СП «Детский сад» ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск и СП «Детский сад № 2» ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск совместно с профсоюзным комитетом, заключили настоящее соглашение в том, что в течении 2021 г. руководство Учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность				
							Количество работающих, которым улучшаются условия труда		Количество работающих, высвобождаемых от тяжелых физических работ		
							Всего	В том числе женщин	Всего	В том числе женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
СП «Детский сад №2» ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск (ул.Кирова 12)											
1	Проведение косметического ремонта в помещении детского сада			25000	июнь-июль	Завхоз Емелина М.В.	37	32			
2	Приобретение стиральной машины для прачечной	шт	1	18000	2 квартал	Завхоз Емелина М.В.	37	32			

3	Замена посуды по группам детского сада			10000	один раз в квартал	Завхоз Емелина М.В.	37	32		
4	Приобретение медикаментов для аптечки сотрудников			5000	февраль	Завхоз Емелина М.В.	37	32		
5	Обучение сотрудников по электробезопасности	чел	2	4000	2-3 квартал	Завхоз Емелина М.В.	37	32		
6	Приобрести спецодежду для сотрудников детского сада			5000	2-3 квартал	завхоз Емелина М.В.	37	32		
7	Проведение проверок диэлектрических перчаток, инструментов			4000	1-3 квартал	завхоз Емелина М.В.	37	32		

ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск (ул.Ленинградская 87)

8	Провести косметический ремонт в помещении школы			10000	июнь-июль	завхоз Макареца К.И.	29	26		
9	Приобрести спец.одежду для сотрудников			5000	1-2 квартал	Завхоз Макареца К.И.	29	26		
10	Проверить диэлектрические перчатки,			2000	1-4 квартал	завхоз Макареца К.И.	29	26		

	инструмент									
11	Обучение сотрудников по электробезопасности	чел	2	4000	1-2 квартал	завхоз Макареца К.И.	29	26		
12	Обучение сотрудников по пожарной безопасности	чел	2	4000	1-2 квартал	завхоз Макареца К.И.	29	26		
13	Приобрести медикаменты для аптечки сотрудников			1500	2-3 квартал	завхоз Макареца К.И.	29	26		
СП «Детский сад» ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск (ул.Ленинградская 87)										
14	Приобрести спец.одежду для сотрудников			3000	2-3 квартал	завхоз Озерова О.В.	15	14		
15	Заменить посуду и инвентарь пришедший в негодность			6000	1-4 квартал	завхоз Озерова О.В.	15	14		
16	Заменить постельное бельё			5000	1-2 квартал	завхоз Озерова О.В.	15	14		
17	Приобрести медикаменты для аптечки сотрудников			1000	2-3 квартал	завхоз Озерова О.В.	15	14		
18	Приобрести двухсекционную ванну для пищеблока			20000	1 квартал	завхоз Озерова О.В.	15	14		

	косметический ремонт в помещении детского сада				квартал	Озерова О.В.				
20	Обучение сотрудников по охране труда	чел	1	2000	1-2 квартал	завхоз Озерова О.В.	15	14		



Директор ГБОУ ООШ № 2
г.о.Октябрьск

[Signature]
Н.Н.Михайловская

Руководитель СП «Детский сад»
ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск

[Signature]
Е.В.Митрофанова

Руководитель СП «Детский сад №2»
ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск

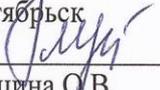
[Signature]
Е.В.Мальгина

Председатель ПК
ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск

[Signature]
О.В.Глушицина

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета ГБОУ ООШ № 2
г.о.Октябрьск


Глушицина О.В.
«13» января 2021г.

Принято на общем собрании
работников ГБОУ ООШ № 2
г.о.Октябрьск
Протокол № 1 от 13.01.2021г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ ООШ №2
г.о.Октябрьск


Михайловская Н.Н.
«13» января 2021г.

Приказ № 75 от 13.01.2021г.

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты

Приложение № 6

к коллективному договору

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы № 2 городского
округа Октябрьск Самарской области

на 2021-2023 годы

**Нормы выдачи средств индивидуальной защиты сотрудников
ГБОУ ООШ № 2 г.о.Октябрьск Самарской области**

№ п/п	Должность	Наименование средства индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (ед.комплекты)
1	Воспитатель	Халат х/б	1 шт.
2	Помощник воспитатель	Халат х/б Косынка Фартук Перчатки резиновые	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 пара
3	Старшая мед.сестра (мед.сестра)	Халат х/б Шапочка х/б Перчатки резиновые Костюм мед.	1 шт. 1 шт. 2 пары 1 шт.
4	Уборщик служебных помещений	Халат х/б Перчатки резиновые	1 шт. 1 пара до износа
5	Дворник	Халат х/б Боты Куртка на утепленной подкладке Рукавицы	1 шт. 1 пара до износа 1 шт. 10 пар
6	Кладовщик	Халат х/б	1 шт.
7	Повар	Халат х/б Колпак х/б Фартук прорезиненный	1 шт. 1 шт. 1 шт.
8	Кухонный работник	Фартук прорезиненный Галоши Перчатки резиновые Халат х/б	1 шт. 1 пара 1 пара 1 шт.
9	Машинист по стирке и ремонту белья	Халат х/б Косынка х/б Фартук прорезиненный Галоши	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 пара
10	Рабочий по комплексному обслуживанию здания (электрик)	Перчатки диэлектрические Боты Халат х/б	1 пара 1 пара до износа 1 шт.
11	Рабочий по	Халат х/б	1 шт.

	комплексному обслуживанию здания (слесарь – сантехник)	Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные	1 пара 1 пара
12	Завхоз	Халат х/б	1 шт.
13	Гардеробщица	Халат х/б	1 шт.
14	Лаборант	Халат х/б Очки защитные Перчатки резиновые	1 шт. 1 до износа дежурные

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета ГБОУ ООШ № 2
г.о.Октябрьск

Глушицина О.В.
«13» января 2021г.

Принято на общем собрании
работников ГБОУ ООШ № 2
г.о.Октябрьск
Протокол № 1 от 13.01.2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ ООШ №2
г.о.Октябрьск

Михайловская Н.Н.
«13» января 2021г.
Приказ № 75 от 13.01.2021г.

Положение о дополнительных отпусках работников

Приложение № 7

к коллективному договору

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы № 2 городского
округа Октябрьск Самарской области

на 2021-2023 годы

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников образовательной организации в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности.
- 1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в образовательной организации.
- 1.3. Дополнительно оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях. Нерабочие, праздничные дня, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.
- 1.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

2. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.

- 2.1. Положение устанавливает следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:
 - главный бухгалтер.
- 2.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ) продолжительностью 3 дня.

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

- 3.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасными условиями труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом специальной оценки условий труда (ст.117 ТК РФ).

4. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска.

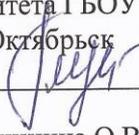
- 4.1. Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23 ФЗ РФ)

5. Другие дополнительные неоплачиваемые отпуска.

- 5.1. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию. Продолжительностью стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом. Отпуск предоставляется по заявлению педагогического работника и оформляется приказом учреждения. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику без сохранения заработной платы.
- 5.2. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:
- при рождении ребенка в семье, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней;
 - родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 дней в календарном году;
 - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

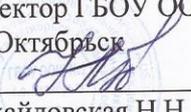
СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета ГБОУ ООШ №2
г.о.Октябрьск


Глушицина О.В.
«13» января 2021г.
Принято на общем собрании
работников ГБОУ ООШ № 2
г.о.Октябрьск
Протокол № 1 от 13.01.2021г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ ООШ № 2
г.о.Октябрьск


Михайловская Н.Н.
«13» января 2021г.
Приказ № 75 от 13.01.2021г.

Положение

**об установлении доплат и выплат осуществляющихся за счет
целевых субсидий**

Приложение № 8

к коллективному договору

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы №2 городского
округа Октябрьск Самарской области**

на 2021-2023 годы.

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение далее «Положение», разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового Кодекса РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г., 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом образовательной организации, Постановлением Правительства Самарской области № 186 от 15.04.2015г. «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области, Постановления правительства Самарской области от 04.06.2013г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области, статьей 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений (с изменениями), Постановление Правительства Самарской области № 22 от 21.02.2005г. «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений- центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты (с изменениями), Постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2015г. № 694, статьи 78.1 вторым абзацем пункта 1 Бюджетного Кодекса РФ на организацию школьных перевозок в Самарской области, «Методики расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов», утвержденной постановлением Правительства Самарской области № 267 от 24.12.2007г., в целях упорядочения оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы №2 городского округа Октябрьск Самарской области.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия установления доплат и выплат осуществляющих за счет целевых субсидий Учреждения.

1.3. Настоящее Положение разрабатывается ГБОУ ООШ №2 г.о.Октябрьск, согласовывается с Управляющим Советом учреждения и председателем профсоюзного комитета, утверждается приказом директора школы.

2. Ежемесячная денежная выплата в размере 3700 (трёх тысяч семисот) рублей .

2.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 3700,00 рублей производится на ставку заработной платы педагогическому работнику, образовательных учреждений реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, денежная выплата выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение. Денежная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка.

2.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику, оплата труда которого осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и Методики расчета нормативов финансового обеспечения расходов по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраст в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета.

2.3. При длительном отсутствии педагогического работника, его замещение другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат производится на основании директора учреждения с учетом имеющихся в ее распоряжении средств фонда оплаты труда по данной субсидии.

3. Ежемесячная денежная выплата в целях содействия обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями .

3.1. Установить педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и

периодическими изданиями ежемесячную денежную выплату в размере 100 рублей, за счет средств выделяемых образовательному учреждению из областного бюджета.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на её получение.

3.2. Выплата производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

4.1. Установить ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее- вознаграждение) педагогическим работникам образовательного учреждения. Вознаграждение состоит из двух частей.

4.2. В классах с наполняемостью 25 человек и более вознаграждение устанавливается в размере 2015, 00 рублей. В классах с наполняемостью меньше установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся. Вознаграждение выплачивается за счет средств областного бюджета.

4.3. Выплата части вознаграждения за счет средств федерального бюджета осуществляется в размере 5000,00 рублей.

4.4. При введении выплаты денежного вознаграждения из федерального бюджета не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размера надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных педагогическим работникам из средств областного бюджета.

4.4. Выплата вознаграждения производится педагогическим работникам образовательного учреждения, на которых приказом возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

4.5. Выплата вознаграждения производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.6. При длительном отсутствии педагогического работника, осуществляющего классное руководство, его замещение другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство производится на основании директора учреждения с учетом имеющихся в ее распоряжении средств фонда оплаты труда по данной субсидии.

5. Ежемесячная денежная выплата молодым педагогическим работникам.

5.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000,00 рублей производится молодому, в возрасте 30 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

5.2. Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки установленные для выплаты заработной платы.

5.3. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течении трех лет со дня его принятия впервые на работу в образовательное учреждение. В случае перехода педагогического работника на работу по трудовому договору, по педагогической специальности в другое образовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется. При исчислении срока, не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву.

6. Оплата на организацию школьных перевозок.

6.1. Количество штатных единиц водителя школьного автобуса, воспитателя (сопровождающего школьного автобуса) задействованных в организации школьных перевозок устанавливается в соответствии со штатным расписание Учреждения.

6.2. Устанавливается коэффициент увеличения фона оплаты труда на величину стимулирующих выплат.

6.3. В зависимости от стажа работы водителю школьного автобуса устанавливаются следующие надбавки:

- стаж работы составляет от 3 до 5 лет – до 100% должностного оклада;

- стаж работы составляет от 5 до 10 лет – до 125% должностного оклада;
- стаж работы составляет свыше 10 лет – до 150% должностного оклада.

В зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день, устанавливается надбавка водителю школьного автобуса:

- среднее кол-во километров не превышает 40 км. – до 100% должностного оклада;
- среднее кол-во километров от 41 до 70 км. – до 125% должностного оклада;
- среднее кол-во километров превышает 70 км. – до 150% должностного оклада.

6.3. При экономии денежных средств водителю школьного автобуса и воспитателю (сопровождающему школьного автобуса) устанавливаются следующие выплаты:

- за сохранность жизни и здоровья детей – до 5000,00 руб.
- за дополнительную работу не входящую в круг основных обязанностей – до 5000,00 руб.

6.4. Средства областного бюджета, выделяемые на выплату надбавок водителю школьного автобуса и воспитателю (сопровождающему школьного автобуса), не могут быть использованы образовательным учреждением на иные цели.

7. Все доплаты и выплаты за счет целевых субсидий выплачиваются работникам образовательного учреждения за фактически отработанное время, оформляются приказом, учитываются при исчислении среднего заработка для оплаты отпускных, исчисления пособий по временной нетрудоспособности.

Пролінуровано, пронумеровано
І скреплено печатью 96 листів
Лівяности шестидь листов

Директор ВРСУ ООШ № 2 г.о. Огтябрьск

Н.Н. Михайловская

Председатель ПК


О.В. Глушицина

