

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной организации  
Сасина Сасина И.А.  
Председатель структурного подразделения д/с «Петушок»:  
Шашкова Г.В.

От работодателя:  
Директор ГБОУ СОШ  
пос. Сургут:  
Балябат Г.В.

«22» 02. 2015



Раздел 1. Трудовой договор

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Раздел 7. Гарантии и компенсации

Раздел 8. Охрана труда

## Коллективный договор

государственного бюджетного

общеобразовательного учреждения

Самарской области средней общеобразовательной школы  
пос. Сургут  
муниципального района Сергиевский Самарской области



Принят на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 4 от 22.02.2015 г.

## **Содержание коллективного договора.**

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовой договор.

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

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

Раздел 7. Гарантии и компенсации.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья.

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Раздел 10. Обязательства профсоюза.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.

### **I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБОУ СОШ пос.Сургут муниципального района Сергиевский Самарской области (именуемой далее школа).

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

1 .3. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники учреждения в лице их представителя Сасиной Ирины Александровны - председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком);
- работодатель в лице его представителя - директора Баляба Тамары Викторовны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза,

уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение об оплате труда работников;

3) соглашение по охране труда;

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

5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

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

- учет мнения профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **II. Трудовой договор**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году

(тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения N 1 к настоящему приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

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

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

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

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

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

4.4. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

#### **V. Рабочее время и время отдыха.**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки,

выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее

с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

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

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

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

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

5.12. Работодатель обязуется:

5.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 6).

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

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

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- для проводов детей в армию до 3 календарных дней.

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье до 3 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства до 3 календарных дня;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) до 3 календарных дней;

- на похороны близких родственников до 3 календарных дней;

5.13.2. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- председателю первичной профсоюзной организации до 2 календарных дня и членам профкома 1 календарный день.

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 календарных дня.

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

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

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Школе, графики сменности утверждаются директором Школы.

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

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

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

6. Стороны исходят из того, что:

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

6.2 Порядок надбавок и доплат к должностным окладам, а также стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работникам учреждения согласно Положения о материальном стимулировании.

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

6.4. Заработка плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится 8 числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется 23 числа текущего месяца.

6.5. Заработка плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

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

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

6.7. Среднедневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяца. Данные исчисления производить с письменного согласия работника (ст. 139 ТК РФ).

## **VII Гарантии и компенсации.**

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

## **VIII. Охрана труда и здоровья.**

8. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в Школе аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения Профкома.

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

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

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 5).

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

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

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

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

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

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику

другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

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

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

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

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

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

8.17. Предоставлять транспорт для проведения медицинского осмотра работников в районной больнице.

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, лечение и отдых.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **X. Обязательства профкома.**

10. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.10. Определять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.11. Определять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

10.13. Определять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.14. 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 заработке и страховых взносах работников.

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

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

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

11. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

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

Приложение №1

Мнение профкома учтено  
Решение № \_\_\_\_ от \_\_\_\_  
Председатель ГБОУ СОШ пос.Сургут:

Утверждены  
приказом № \_\_\_\_ от \_\_\_\_  
Директор ГБОУ СОШ пос.Сургут:

Сасина И.А.

Баляба Т.В.

Председатель структурного  
подразделения д/с «Петушок»:  
Шашкова Г.В.

# Правила внутреннего трудового распорядка для работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения

**Самарской области средней общеобразовательной школы  
пос. Сургут \_\_\_\_\_ муниципального района  
Сергиевский \_\_\_\_\_ Самарской области**

## **1. Общие положения.**

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

1.2. Настоящие Правила утверждены работодателем с учётом мнения собрания трудового коллектива.

1.3.Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

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

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

1.6. Настоящие Правила вывешиваются в ОУ на видном месте.

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

## **2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников.**

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

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

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

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

- Справку об отсутствии судимости.

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

- Устав школы;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- приказ по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностная инструкция;

- иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника. По соглашению сторон может быть установлен испытательный срок не более трёх месяцев, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1(2) месяца.

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

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

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

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

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

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
- выявленных в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- требование органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

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

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

### **3. Права и обязанности работодателя.**

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

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

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

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

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

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

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

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

- перспективах развития школы;
- об изменениях структуры, штатов школы;
- о бюджете ОУ, о расходовании внебюджетных средств.

3.9. Работодатель осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом школы.

3.10. Работодатель возлагает на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

### **4. Права и обязанности работников.**

4.1 .Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;

- требовать предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

-на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и коллективным договором;

- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- на отдых, предоставление еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- на повышение своей квалификации;

- на защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2.Работник обязан:

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

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. В школе устанавливается пятидневная рабочая неделя для работников ступени начального общего образования. Для работников ступеней основного общего и среднего общего образования устанавливается шестидневная рабочая неделя.

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

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

5.4. Для следующих категорий работников: директор школы, заместители директора по УВР, ВР, заведующие хозяйством устанавливается ненормированный рабочий день.

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

5.6. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.16. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- работникам с ненормированным рабочим днем 3 календарных дня;
- работникам профессий с вредными условиями труда: водителю — 12 календарных дней, повару — 7 календарных дней, только при наличии специальной оценки условий труда.

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

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

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

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

## **7. Меры поощрения и взыскания.**

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

7.2.В ОУ существуют следующие меры поощрения:

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

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

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

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

7.6.Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **8. Социальные льготы и гарантии.**

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

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

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

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

поощрительные выплаты в случаях:

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

- в связи с выходом на пенсию по возрасту.

Приложение № 2

**СОГЛАСОВАНО**

**УТВЕРЖДАЮ**

Северное управление министерства образования и науки Самарской области  
государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Самарской области средняя общеобразовательная школа пос. Сургут

«Согласовано»

Председатель упр.совета

ГБОУ СОШ пос.Сургут

А.И.Екамасов

Протокол №15 от 25.09.2014г.

«Утверждаю»

Директор ГБОУ СОШ

пос.Сургут

Т.В.Баляба

Приказ №339/1-од 26.09.2014г.

«Согласовано»

Председатель профсоюзного

комитета \_\_\_\_\_ И.А.Сасина

### **Положение**

### **об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основе постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 (в ред. постановления Правительства Самарской области от 17.02.2014 №79 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»), Постановления Правительства Самарской области от 20.10.2008г №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждении, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями на 17.02.2014г), и призвано ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников школы, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности и качества образовательного и воспитательного процесса, с развитием творческой активности и инициативы работников школы при выполнении поставленных задач.

1.2. Настоящее положение:

- регулирует деятельность школы по стимулированию материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и качества труда;
- определяет виды, порядок и условия распределения надбавок и доплат, в том числе стимулирующего фонда педагогическим работникам ГБОУ СОШ пос.Сургут.

1.3. Данное положение вступает в силу со дня его утверждения после согласования с Управляющим советом школы.

#### **2. Цели и задачи**

Настоящее Положение вводится с целью:

- усиления материальной заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;
- повышения качества образовательного процесса, качества деятельности школы;
- закрепления высококвалифицированных кадров;
- материальной поддержки работников;
- премирования работников за высокие достижения в труде.

#### **3. Фонд оплаты труда и порядок распределения фонда оплаты труда**

3.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта

общего образования по формуле, установленной п. 1 Методики формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области и работников государственного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, обеспечивающих реализацию общеобразовательных программ начального общего образования (утвержденной Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60, далее - «Методика формирования и распределения фонда оплаты труда»).

3.2. Размер коэффициента С (соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта) составляет 90%.

3.3. Фонд оплаты труда работников школы состоит из:

3.3.1. базового фонда в размере 78,66 % от фонда оплаты труда работников школы, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере 58,18 % от базового фонда;

- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала (штатное расписание) в размере 19 % от базового фонда;

- специальный фонд оплаты труда в размере 21,82 % от базового фонда.

3.3.2. стимулирующего фонда, который составляет 21,34 % от фонда оплаты труда работников учреждения.

#### **4. Установление и выплата заработной платы работникам.**

4.1. Заработка плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле, установленной в п. 4 Методики формирования и распределения фонда оплаты труда.

4.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, и утверждается приказом директора учреждения.

4.3. Заработка плата директора школы устанавливается трудовым договором с работодателем – Северным управлением.

4.4. Заработка плата заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливается директором в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле, установленной в п. 7 Методики формирования и распределения фонда оплаты труда.

4.5. Средняя заработка плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, для целей расчета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера рассчитывается два раза в год, за январь и за сентябрь.

4.6. Размер заработной платы работников из числа младшего обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется трудовым договором, заключаемым в установленном порядке, в соответствии со штатным расписанием.

#### **5. Порядок распределения стимулирующего фонда.**

5.1. Стимулирующий фонд включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю учреждения в размере 3 % от стимулирующего фонда учреждения.

5.2. Размер стимулирующих выплат, доплат, набавок работникам, период действия этих выплат, список сотрудников получающих данные выплаты, устанавливаются приказом директора учреждения на основании настоящего Положения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Постоянные надбавки и доплаты на полгода, год, составляют 90 % стимулирующей части фонда оплаты труда, в том числе 70% - педагогическим работникам, 20% - прочему персоналу. Единовременные (1-2 месяца) доплаты 7 % стимулирующего фонда.

5.4. Срок стимулирующих выплат может устанавливаться на год, полгода, может носить разовый характер (единовременно по итогам месяца, года, выполненной работы, на основании приказа директора )

5.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности в данном образовательном учреждении не менее 6 месяцев;

- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложены на данного педагога;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

5.6. Для осуществления выплат на полугодие устанавливаются следующие сроки и порядок предоставления материалов по самоанализу деятельности:

5.6.1. Работники предоставляют аналитические материалы в соответствии с критериями до 10.09.

5.6.2. Директор учреждения приказом по школе создает комиссию, которая в течение 3 дней рассматривает предоставленные материалы и проверяет их достоверность, подсчитывает общее число баллов по каждому работнику и составляет список работников с указанием числа набранных баллов.

5.6.3. Директор учреждения до 20.09. предоставляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников в Управляющий совет школы и до конца данного месяца издает приказ об установлении стимулирующих доплат.

5.6.4. Управляющий совет школы в течение 3-5 дней с момента обращения директора рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

5.6.5. Согласование оформляется протоколом.

5.7. Отмена стимулирующих выплат возможна при дисциплинарном взыскании или в случае травматизма учащихся. О прекращении стимулирующих выплат сообщается в установленном порядке.

5.8. Доплаты и надбавки на год, месяц и т.д. автоматически снимаются в связи с окончанием срока действия приказа.

6. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)

#### **6.1. педагогических работников:**

<b>Основания для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерии</b>	<b>Количество баллов</b>
1. Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Отсутствие – 2 балла Снижение – 1 балл
	1.2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	Соответствие двум критериям – 2 балла Соответствие одному из критериев – 1 балл
	1.3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Соответствие двум критериям – 2 балла Соответствие одному из критериев – 1 балл
	1.4. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (для учителей всех предметов, кроме русского языка и литературы) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Соответствие двум критериям – 2 балла Соответствие одному из критериев – 1 балл
	1.5. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Соответствие двум критериям – 2 балла Соответствие одному из критериев – 1 балл
	1.6. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация в формате ЕГЭ, кроме математики и русского языка), и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	Соответствие двум критериям – 2 балла Соответствие одному из критериев – 1 балл
	1.7. Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель	Наличие – 2 балла
	1.8. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Победа/призовое место на муниципальном/территориальном уровне

		не – 1 балл Победа/призовое место на региональном уровне – 2 балла Победа/призовое место на федеральном/международном уровне – 3 балла
	1.9.Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Муниципальный-окружной уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла Федеральный, международный – 3 балла
	1.10.Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках.	Отсутствие -1 балл

**Итого по первому основанию: баллов**

2.Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	2.1.Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне – 2 балла Победа/призовое место на региональном уровне – 3 баллы Участие на федеральном/международном уровне – 4 балла Победа/призовое место на федеральном/международном уровне – 5 баллов 3 и более - 2 балла
	2.2.Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне – 2 балла Победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла Участие на федеральном/международном уровне – 4 балла Победа/призовое место на федеральном/международном уровне – 5 баллов 3 и более-2 балла
	2.3.Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне – 2 балла Победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла Участие на федеральном/международном уровне

		<p>– 4 балла Победа/призовое место на федеральном/международном уровне – 5 баллов 3 и более-2 балла</p>
	2.4. Результаты участия обучающихся в социальных проектах	<p>Победа в муниципальных и областных конкурсах – 2 балла Победа во всероссийских и международных конкурсах – 3 балла</p>
	2.5.Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	<p>Наличие публикаций на международном/федеральном уровне – 3 балла Наличие публикаций на региональном уровне – 2 балла Наличие публикаций на муниципальном уровне – 1 балл</p>
	2.6.Наличие публикаций педагогов	Наличие – 1 балл

#### **Итого по второму основанию: баллов**

3.Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)	3.1.Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года	100-90 %-2 балла 80-60 %-1 балл
	3.2.Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	Повышение – 2 балла Сохранение – 1 балл Снижение(отсутствие) – 0 баллов
	3.3.Охват детей горячим питанием	От 80 % и выше-1 балл
	3.4.Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	Отсутствие - 2 балла Снижение количества – 1 балл
	3.5.Формирование единого информационного пространства школы (работа в АСУ РСО).	1 балл

#### **Итого по третьему основанию: баллов**

4.Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	4.1.Использование ИТ-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени	Использование ИТ-технологий составляет более 10% учебного времени – 2 балла
	4.2.Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени	Использование в учебном процессе внешних ресурсов составляет более 5% учебного времени – 1 балл

#### **Итого по четвертому основанию: баллов**

<b>6.2.</b>		<b>Заместителя директора школы по УМР :</b>	
1	Эффективность процесса обучения	1.1. % успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости  1.2. Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования  1.3. Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца  1.4. Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»  1.5. Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования по русскому языку по 100-балльной шкале  1.6. Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования по математике по 100-балльной шкале  1.7. Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов  1.8. Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме по русскому языку по 5-балльной шкале  1.9. Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме по математике по 5-балльной шкале  1.10. Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение  1.11. Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций  1.12. Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме по математике по 5-балльной шкале	Сохранение – 1 балл Положительная динамика – 0,5 балла  Наличие положительной динамики – 1 балл  Наличие – 1 балл; Доля выпускников от их общего числа выше средней по округу – 2 балла  Наличие – 1 балл Доля медалистов от их общего числа выше средней по округу – 2 балла  Выше средних значений по округу – 1 балл Выше средних значений по области – 1,5 балла  Выше средних значений по округу – 1 балл Выше средних значений по области – 1,5 балла  Наличие – 1 балл Рост – 2 балла  Рост – 0,5 балла Выше средних значений по округу – 1 балл Выше средних значений по области – 1,5 балла  Рост – 0,5 балла Выше средних значений по округу – 1 балл Выше средних значений по области – 1,5 балла  Отсутствие – 1 балл  Наличие на уровне округа – 1 балл 3 и более человек на уровне 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  Рост – 0,5 балла Выше средних значений по округу – 1 балл Выше средних значений по области – 1,5 балла

		1.13. Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение	балла Отсутствие – 1 балл
		<b>Всего по п. 1:</b>	<b>18 баллов</b>
2	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	2.1. Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных школой  2.2. Наличие публикаций заместителя директора по распространению педагогического опыта школы в профессиональном сообществе  2.3. Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	На муниципальном уровне или на уровне округа – 1 балл На областном уровне – 2 балла На российском или международном уровнях – 3 балла  Наличие – 1 балл  На уровне округа – 1 балл На уровне области – 2 балла На российском и/или международном уровнях – 3 балла
		<b>Всего по п. 2:</b>	<b>7 баллов</b>
3	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	3.1. Изменение доли учащихся на ступени среднего (полного) общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года  3.2. Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года  3.3. Доля профильных классов на ступени среднего (полного) общего образования (за исключением универсального профиля)  3.4. Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего (полного) общего образования  3.5. Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах:	Сохранение контингента - 1 балл Увеличение контингента на 3% и выше – 2 балла.  В 8-х классах – 0,5 балла В 9-х классах – 0,5 балла. (баллы суммируются)  50% и выше – 1 балл 100 % – 2 балла  У 20%-50% учащихся – 2 балла; У более 50 % учащихся – 3 балла; У 100 % учащихся – 4 балла  Наличие – 1 балл Реализация не менее 10 предпрофильных курсов – 3 балла
		<b>Итого:</b>	<b>37 баллов</b>
		<b>Критерии заместителя директора по ВР:</b>	
1.	Эффективность воспитательной работы	4.1. Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних (ОДН)  4.2. Наличие в школе детских объединений или организаций  4.3. Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами  4.4. Наличие и действенная работа ученического органа самоуправления, установленного уставом школы  4.5. Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного	Отсутствие – 2 балла Снижение – 1 балл Повышение – (-1) балл  При наличии локально-го акта – 2 балла  Гимн – 1 балл Герб – 0,5 балла Флаг – 0,5 балла (баллы суммируются)  Наличие и работа – 1 балл  За каждые 25% – 0,5 балла

	образования школы или на её базе	
--	----------------------------------	--

		4.6. Многообразие системы дополнительного образования школы	Наличие и реализация не менее 3-х направлений – 1 балл
		4.7. Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных школой, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	Наличие: - на муниципальном уровне – 0,5 балла - на уровне округа – 1 балл - 3 и более на уровне округа – 1,5 балла - на уровне области – 1,5 балла 3 и более на уровне области – 2 балла - на всероссийском или международном уровне – 3 балла
		4.8. Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца	2 и более человек – (-1) балл
		4.9. Организация деятельности школьных средств массовой информации	Наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл Наличие школьной телестудии – 1 балл (баллы суммируются)
		4.10. Результаты участия обучающихся в социальных проектах:	Победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл Победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла
		<b>Всего по п. 4:</b>	
2.	Эффективность управленческой деятельности	5.1. Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности школы	На муниципальном уровне или уровне округа – 1 балл На уровне области – 2 балла На федеральном уровне – 3 балла
		5.2. Деятельность школы в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)	На уровне округа – 1 балл На региональном уровне и выше – 2 балла.
		5.3. Участие заместителя директора школы в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп	На уровне округа – 1 балл На региональном уровне и выше – 2 балла.
		<b>Всего по п. 5:</b>	
3.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	6.1. % охвата учащихся горячим питанием	Выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл 80% и более – 2 балла
		6.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся	Отсутствие – 2 балла
		6.3. Отсутствие травматизма среди обучающихся школы во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл
		<b>Всего по п. 6:</b>	
4	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	7.1. Наличие не менее чем у 50 %, находящихся в подчинении педагогических работников (включая совместите-	Наличие – 1 балл

		лей) квалификационных категорий	
		7.2. Доля находящихся в подчинении педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов	От 10 до 20% от общего числа – 1 балл 20 % и более – 2 балла
		7.3. Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Участие на уровне округа - 0,5 балла Наличие победителей и призеров на уровне округа - 1 балл Участие на областном уровне – 1,5 балла Наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла
	<b>Всего по п. 7:</b>		<b>5 баллов</b>
	<b>Итого:</b>		<b>34 балла</b>

#### **6.3. Зав.хозяйством:**

1	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	1.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие жалоб – 1 балл Отсутствие предписаний органов надзора – 1,5 балла Отсутствие предписаний и жалоб – 2 балла
		1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие жалоб – 1 балл Отсутствие предписаний органов надзора – 1,5 балла Отсутствие предписаний и жалоб – 2 балла
		1.3. Отсутствие травматизма среди работников школы во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл
2	Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	2.1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	На 5% - 1 балл На 10 % и более – 2 балла

**Итого:**

**7 баллов**

#### **6.4. Работников бухгалтерской службы**

	1.1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах ОУ на конец отчетного периода – 3 балла	
	1.2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 3 балла	
	1.3. Отсутствие обоснованных жалоб от граждан и работников – 4 балла	
	1.4. Качество документарной работы: правильность, своевременность, адресность – 5 баллов	
	1.5. Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета – 5 баллов	
	1.6. За высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка программ, отчетов, положений) – 5 баллов	

**Итого:**

**25 баллов**

#### **6.5. Библиотекарь:**

	1.1. Высокая читательская активность обучающихся	2 балла
	1.2. Пропаганда чтения как формы культурного досуга	2 балла
	1.3. Результативность участия в общешкольных и мероприятиях разного уровня	2 балла

		1.4.Использование в работе ИКТ 1.5.Отсутствие обоснованных жалоб от учеников, родителей, сотрудников	2 балла 1 балл
		<b>Итого:</b>	<b>9 баллов</b>
<b>6.6.</b>	<b>Водитель:</b>	1.1.Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта 1.2.Отсутствие ДТП, замечаний	5 баллов 5 баллов
		<b>Итого:</b>	<b>10 баллов</b>
<b>6.7.</b>	<b>Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию здания:</b>	1.1.Отсутствие обоснованных жалоб от учеников и сотрудников 1.2.Содержание помещений, территории в соответствии с требованиями СанПиН 1.3.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; своевременная и качественная уборка помещения	2 балла 2 балла 2 балла
		<b>Всего:</b>	<b>6 баллов</b>
<b>6.8.</b>	<b>Секретарь:</b>	1.1. Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству 1.2.Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве 1.3.Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на качественное исполнение должностных обязанностей 1.4.Качество документарной работы: правильность, своевременность, адресность 1.5.Работа по внесению данных в систему АСУ РСО.	2 балла 2 балла 2 балла 2 балла 2 балла
		<b>Всего:</b>	<b>10 баллов</b>

7. О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения детский сад комбинированного вида «Петушок».

7.1.Настоящее Положение разработано на основе Постановления Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г., приказа от 19.02.09 г. № 28-ОД, 30-ОД, 31-ОД, регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников с перечнем критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных дошкольных образовательных учреждений, утвержденных приказами министерства образования и науки Самарской области № 28-ОД, 29-ОД, 30-ОД и призвано ориентировать принципы, заложенные новой системой оплаты труда работников структурного подразделения на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышение эффективности и качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы работников структурного подразделения при выполнении поставленных задач.

Фонд оплаты труда на уровне структурного подразделения делится на базовые и стимулирующие фонды. Базовый фонд оплаты труда включает в себя фонд оплаты труда педагогических работников, медицинских работников и административно-хозяйственных работников.

Система стимулирующих выплат работников структурного подразделения включает в себя:

- ежемесячные стимулирующие выплаты (надбавки) за результативность и качество работы (эффективность труда);
- премия за интенсивность и напряженность работы отдельных категорий работников;
- иные разовые поощрительные выплаты.

7.2.Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты его работы по проведенному самоанализу эффективности качества работы по данным листа оценивания.

Установление критериев, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

7.3.Стимулирующие выплаты по структурному подразделению детский сад комбинированного вида «Петушок» осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда, который распределяется между отдельными категориями работников следующим образом:

3 % директору ГБОУ СОШ пос.Сургут - по приказу руководителя Северного управления министерства образования и науки Самарской области на основании данных оценочного листа; оставшийся ФОТ стимулирующей части распределяется следующим образом:

60 % стимулирующего фонда выплачивается педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим воспитательно-образовательный процесс на основании данных оценочного листа;

40 % фонда выплачивается административно-хозяйственному и техническому персоналу, включая руководителя структурного подразделения на основании данных оценочного листа.

7.4.Стоимость одного балла рассчитывается исходя из размера стимулирующего фонда максимального количества балла, утвержденных для всех работников и количество работников по формуле:

**Ст 1<sub>б</sub> = СФ кат./СБ,** где

Ст 1<sub>б</sub> – стоимость одного балла в рублях,

СФ кат – стимулирующий фонд категории работников,

СБ – общее количество (сумма) баллов всех работников данной категории.

7.5.В соответствии с утвержденными критериями в срок до 10.09. работники представляют в Управляющий совет учреждения по определению количества баллов необходимые материалы по самоанализу деятельности для подготовки предложений по установлению выплат и их размеров.

7.6.Руководитель структурного подразделения не позднее 15.09. представляет директору ГБОУ СОШ пос.Сургут на согласование аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда согласно данного положения.

7.7.Стимулирующие выплаты по критериям устанавливаются 1 раз в год.

7.8.Премии за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты устанавливаются отдельным работникам структурного подразделения по результатам их работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на учреждение по итогам отдельных мероприятий, характеризующих качественную сторону деятельности работника).

7.9.Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- Стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- Отсутствие случаев травматизма воспитанников на занятиях и в свободной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий.

7.10.Снятие (отмена) стимулирующих выплат (части выплат) осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока выплаты;
- снижение результативности и качества работы, за которую определена выплата;
- наложение дисциплинарного взыскания;
- при добровольном отказе работника, выполнить работу, установленной выплатой.

#### **Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) руководителя структурного подразделения детский сад «Петушок**

<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>Оценка комиссии</b>
<b>1.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>		
1.1.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ	3	

	дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла		
1.2.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла	3	
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	
	Итого:	8	
<b>2.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>		
2.1.	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной для родителей основе - 1 балл за группу (но не более 2 баллов)	2	
2.2.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий – 2 балла	2	
	Итого:	4	
<b>3.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>		
3.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения - 2 балла	2	
3.2.	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия - не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения - 1 балл	1	
3.3.	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования - 1 балл	1	

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	
3.5.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2	
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	
3.7.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций - 1 балл	1	
3.8.	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных, работающих с детьми дошкольного возраста - 1 балл	1	
	Итого:	12	
4.	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>		
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств - 1 балл	1	
4.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение - 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию - 2 балла	2	
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	
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	

	Итого:	<b>5</b>	
5.	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>		

5.1.	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий - 1 балл	<b>1</b>	
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 балла; 40 % и более - 1 балл	<b>1</b>	
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	<b>2</b>	
5.4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования - 1 балл	<b>1</b>	
<b>ВСЕГО:</b>		<b>34</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективность труда) воспитателей и старшего воспитателя СП д/с «Петушок»**

Основания для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Способы измерения, баллы	Оценка комиссии
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1.Эффективность воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с целевыми ориентирами ФГОС ДО	11%-19% - 1 б. 20%-29% - 2б. 30%-выше - 3б.	
	2.Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (или ДОУ)	Повышение посещаемости детей дошкольного возраста на 2% - 1б На 3% - 2б На 4% - 3б Дети до 3 лет 1% -1б 2% - 2б 3% - 3б	

	<p>1. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей и психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников:</p>	<p>а) Освоение программы детьми логопедических групп по сравнению с предыдущим периодом: 11%-19% - 1 б. 20%-29% - 2б. 30%-выше - 3б.</p> <p>б) Составление и реализация по достаточному уровню индивидуальных коррекционных программ детьми в массовых группах: на 1-2 детей – 1 балл, на 3 и более детей – 2 балла</p>	
	4. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, и т.п.	уровень ДОУ 1 б уровень муниципальный , окружной, региональный 2б. Всероссийский /призовые места 3б.	
	5. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1б.	
	6. Использование инновационных форм работы с родителями:	Одна, две – 1 балл, Три и более – 2балла	
	7. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:	-уровень муниципальный и окружной 1б. -уровень региональный 2б. -уровень всероссийский, международный 3б.	
	8. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства:	уровень ДОУ – 1 балл, уровень муниципальный, окружной 2 балла , уровень региональный, всероссийский 3 балла	
	9. Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п.	уровень муниципальный и окружной 1б уровень региональный 2б уровень всероссийский, международный 3б	
	10. Результативность участия работника в разработке и реализации социально-значимых проектах	Уровень муниципальный, окружной - 2б. Всероссийский - до 3х б.	

	11. Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках.	2б.	
<b>Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей</b>	12. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников по группе (или ДОУ):	- на 0,5% - 1балл, - на 1% - 2балла, - на 2 % -3 балла  В первых младших группах % заболеваемости: 4,5 – 5% -1 балл, 3,5 – 4% - 2балла, 2 – 3% -3 балла	
	<b>Итого:</b>		

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективность труда) педагогических работников (специалистов) СП д/с «Петушок»**

Основания для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Способы измерения, баллы	Оценка комиссии
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Эффективность воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с целевыми ориентирами ФГОС ДО	11%-19% - 1 б. 20%-29% - 2б. 30%-выше - 3б.	
	2. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, и т.п.	уровень ОУ-1 б. уровень муниципальный, окружной, региональный-2б. Всероссийский / призовые места-3б.	
	3. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей и психологоческой работы, проявляемая в достижениях воспитанников:	а) Освоение программы по достаточному уровню детьми логопедических групп: 11%-19% - 1 б. 20%-29% - 2б. 30%-выше - 3б.	

		б) Составление и реализация по достаточному уровню индивидуальных коррекционных программ в массовых группах: на 1-2 детей – 1 балл, на 3 и более детей – 2 балла	
	4. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1б.	
	5. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	уровень муниципальный и окружной 1 б. уровень региональный 2б. уровень всероссийский, международный 3б.	
	6. Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п.	уровень муниципальный и окружной 1б. уровень региональный 2б. уровень Всероссийский, международный 3б.	
	7. Соответствие предметно-развивающей среды требованиям ФГОС Критерии		
Основания для начисления стимулирующих выплат	8. Результативность участия работника в разработке и реализации социально значимых проектов количества	2 б. Способы измерения, баллы Муниципальный / окружной уровень 2б	Оценка комиссии
Позитивные результаты образовательно воспитательной работы	9. Пополнение рабочей группы из 30 учителей, постоянно занимающихся в кружках	Всероссийский -3х б 60-65% - 1б 65-70% - 2б Свыше 70% -3б	
	10.Использование инновационных форм	1-2 формы- 2 б.	
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	Формирование основных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	3 б. 16	
	Целевые результаты участия педагога в	уровень ДОУ – 1б.	
	курсах профессионального мастерства, участие в утренниках, праздниках	уровень муниципальный, окружной – 2б.	
	4.Образцовое содержание группы. Соблюдение санитарных норм	уровень региональный, всероссийский – 3б.	
	<b>Итого:</b>		
	<b>Итого:</b>		

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективность труда) медицинских работников структурного подразделения ГБОУ СОШ пос. Сургут**

Основания для на-	Критерии	Способы изме-	Оценка
-------------------	----------	---------------	--------

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) помощников воспитателей СП д/с «Петушок»**

числения стимулирующих выплат		рения (баллы)	комиссии
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников по ДОУ	на 0,5% - 1балл, на 1% - 2балла, на 2 % -3 балла	
	2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по качеству работы со стороны надзорных служб	От 1 до 3х баллов	
	3.Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	От 1 до 3х баллов	
	4.Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в ДОУ	посещаемость составляет свыше 70%, - 3балла посещаемость составляет от 65% до 70% 2балла посещаемость составляет от 60% до 65% 1балл	
	Итого:		

**Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) повара структурного подразделения ГБОУ СОШ пос. Сургут**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Оценка комиссии
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по соблюдению санитарно- гигиенических требований – 1-3 балла	
	2.Сохранность оборудования в столовой, соблюдение правил техники безопасности - 1-3 балла	
	3.Участие в ремонте, благоустройстве территории СП-1-3 балла	
<b>Итого:</b>		

**Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) кухонного рабочего структурного подразделения ГБОУ СОШ пос. Сургут**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Оценка комиссии
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1. Сохранность оборудования в столовой, соблюдение правил техники безопасности - 1- 3 балла	
	2. Участие в ремонте, благоустройстве -1 -3 балла	
<b>Итого:</b>		

**Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) дворника структурного подразделения  
ГБОУ СОШ пос. Сургут**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Оценка комиссии
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1. Инициативность при выполнении работ -1-3 балла	
	2. Участие в ремонте, благоустройстве территории СП -1-3 балла	
<b>Итого:</b>		

**Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) зав.хозяйством структурного подразделения  
ГБОУ СОШ пос.Сургут**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Оценка комиссии
Эффективная организация использования материально- технических и финансовых ресурсов	1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности -1-3 балла	
	2. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)- 1 балл	
	3. Участие в ремонте, благоустройстве СП- 1 -3 балла	
<b>Итого:</b>		

**Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) вахтера структурного подразделения ГБОУ СОШ пос. Сургут**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Оценка Комиссии
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1. Отсутствие жалоб проверяющих из различных инстанций, обеспечение антитеррористических мероприятий - 1 - 3 балла	

2.Участие в ремонте, благоустройстве территории СП-1-3 балла	
<b>Итого:</b>	

**Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) сторожа структурного подразделения ГБОУ СОШ пос. Сургут**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Оценка комиссии
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Сезонная очистка двора от листьев и снега в случае крайней необходимости -1-3 балла 2.Участие в ремонте, благоустройстве территории СП -1-3 балла	
	<b>Итого:</b>	

**Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) рабочего по стирке белья структурного подразделения ГБОУ СОШ пос. Сургут**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Оценка комиссии
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Сохранность и ответственное хранение рабочего инвентаря - 1 - 3 балла	
	Участие в ремонте, благоустройстве территории СП-1-3 балла	
	Оказание помощи воспитателям в одевании детей на прогулку- 1 балл	
	<b>Итого:</b>	

**Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) секретаря руководителя структурного подразделения ГБОУ СОШ пос. Сургут**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Оценка комиссии
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Внедрение компьютерных технологий в оформлении документации (списки, грамоты, инструкции, объявления) 1- 3 балла	
	<b>Итого:</b>	

**Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда ) бухгалтера структурного подразделения ГБОУ СОШ пос.Сургут**

Основание для начисления стимули-	Критерии	Само-оценка	Оценка комиссии
-----------------------------------	----------	-------------	-----------------

<b>рующих выплат</b>		<b>сии</b>
	1.1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах ОУ на конец отчетного периода – 3 балла	
	1.2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 3 балла	
	1.3.Отсутствие обоснованных жалоб от граждан и работников – 4 балла	
	1.4.Качество документарной работы: правильность, своевременность, адресность – 5 баллов	
	1.5.Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета – 5 баллов	
	1.6.За высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка программ, отчетов, положений) – 5 баллов	
	<b>Итого: 25 баллов</b>	

## 8. Премирование.

8.1.Премирование осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда.

8.2 Приказом директора ГБОУ СОШ пос.Сургут могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

8.3 Размер премии определяется на основании Положения по представлению предложений руководителя структурного подразделения. Премии максимальными размерами не ограничены.

8.4. Премии выплачиваются:

- за высокие результаты по итогам месяца, квартала, полугодия, года;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за применение в работе передовых методов труда.

8.5. Премирование работников ко Дню Учителя, дошкольного работника, к Международному дню 8 марта, производится из фонда экономии денежных средств фонда оплаты труда, при их наличии.

8.6.Выплаты директору ГБОУ СОШ пос.Сургут осуществляются по приказу руководителя Северного управления министерства образования и науки Самарской области за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

Приложение № 3

Согласовано.

Председатель первичной  
профсоюзной организации:

Утверждаю.

Директор ГБОУ СОШ  
пос.Сургут:\_\_

Сасина И.А.

« » 2015

Баляба Т.В.

« » 2015

**Соглашение по охране труда работников  
государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области средней общеобразовательной  
школы пос.Сургут  
муниципального района Сергиевский Самарской области  
на 2015 г.**

№	Содержание мероприятий	Стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Исполнитель
1	Выделение средств на мероприятия по охране труда	3000	В течение года	
2	Организация и прохождение обучения работников по ОТ	3600	В течение года	
3	Установка диэлектрических ковриков на кухне и кабинет домоводства	1000	В течение года	
4	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, различных видов мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами	5000	По срокам	
5	Пополнение имеющихся медицинских аптечек и приобретение новых	1500	По истечении сроков	
6	Проведение медицинских осмотров работников школы	18000	Август	
7	Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	8000	По срокам	

8	Проведение предрейсового медосмотра водителя	74000	ежедневно	
	Итого:	114100		

Приложение № 4

Согласовано.

Председатель первичной профсоюзной организации:

Сасина И.А.

« » 2015

Утверждаю.

Директор ГБОУ СОШ пос.Сургут:

Баляба Т.В.

« » 2015

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

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной за- щиты	Норма выдачи на год
1.	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические	1 1 пара
2.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар  1 пара 4 пары
3.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Галоши резиновые Перчатки резиновые	1,5 года 6 пар  1 пара 2 пары
4.	Рабочий по стирке белья	Перчатки резиновые	4 пары
5.	Повар	Халат хлопчатобумажный Галоши резиновые	1 1 пара на 2 года
6.	Водитель	Перчатки комбинированные	4 пары
7	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 на 1.5 года Дежурный

Приложение № 5

Согласовано.  
Председатель первичной  
профсоюзной организации:

Сасина И.А.  
« » 2015

Утверждаю.  
Директор ГБОУ СОШ пос.Сургут:

Баляба Т.В.  
« » 2015

Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск .

№ п/п	Должность	Количество календарных дней отпуска
1	Директор школы	3
2	Заместители директора по УВР,ВР	3
3	Гл.бухгалтер	3
4	Заведующий хозяйством	3