

Принято  
на общем собрании  
работников Учреждения  
протокол № 2 от  
« 14 » 10 2019 г.



Утверждаю:  
Директор школы № 27  
Для И.И. Белецких  
Приказ № 394 ОД  
« 14 » 10 2019 г.

**Коллективный договор**  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области основной общеобразовательной школы № 27 города  
Сызрани городского округа Сызрань Самарской области  
на 2019 - 2022 годы

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

21 - 10 19 20  
г. Сызрань, ул. Ульяновская, 61 тел. (846-4) 33-16-56  
Подпись: И.И. Белецких

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № ..... от ..... 20\_\_ года.

Руководитель

2019

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области основной общеобразовательной школы № 27 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации в лице их

представителя - первичной профсоюзной организации (далее – профком);

- работодатель в лице его представителя - директора общеобразовательного учреждения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

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



работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 30 дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники: - предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); - проработавшие в организации свыше 10 лет; - одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет; - одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет; - родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет; - награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; - педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к

месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

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

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

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

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками

сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем

учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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

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

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

3.11. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной



нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

3.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ). При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124- 125 ТК РФ.

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

- за ненормированный рабочий день 6 дней;
- за работу у горячей плиты 6 дня.

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

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

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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

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

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

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка – 2 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;
- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 3 календарных дней;

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

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

3.27. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 4 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

3.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

Установить следующие соотношения частей заработной платы до 40 %.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в

условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

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

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

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

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

- при присвоении квалификационной категории, со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при изменении численности состава класса (подгруппы);
- при наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его нетрудоспособности и со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.9. Доплату работникам в размере до 12 % ставки заработной платы (должностного оклада), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

4.10. По результатам проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование



работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (может являться приложением к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

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

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

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

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № 1 коллективного договора.

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

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

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

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

6.4. Работники обязуются:

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

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

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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

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

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

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

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

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

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

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

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

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

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

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

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

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

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

7.10. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на



определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

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

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

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

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

8.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно- массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

## IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

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

9.2. Работодатель в течение 10 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

От работодателя:


От работников:

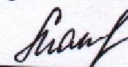
Директор ГБОУ ООШ № 27

Председатель


г. Сызрани

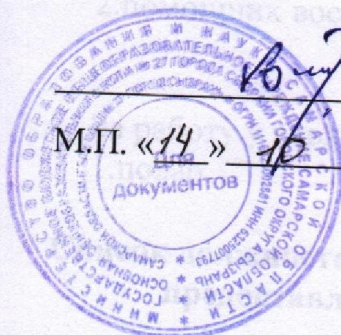
первичной профсоюзной  
организации

  
И.И.Белецких

  
Е.В. Маклакова

М.П. «14»  20 19 г.

«14»  20 19 г.



1. Главный бухгалтер - б.к.
2. Заведующий хозяйством - б.к.д.



Приложение № 1 к коллективному договору.

Согласовано.

Председатель ПК  
Е.В. Маклакова  
« 14 » 10 2019г.

Утверждаю

Директор школы № 27  
И.И.Белецких  
« 14 » 10 2019 г.



**СПИСОК**

**Должностей сотрудников ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани  
с вредными условиями труда**

За работу с дисплеями ЭВМ

- 1.главный бухгалтер
2. бухгалтер
3. делопроизводитель, секретарь

За работу с химическими моющими средствами

- 1.уборщик служебных помещений
- 2.помощник воспитателя

За работу у горячей плиты

- 1.повар

**Список должностей сотрудников с ненормированным рабочим днем для  
предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска.**

1. Главный бухгалтер – бк.д.
2. Заведующий хозяйством -бк.д.



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области  
основная общеобразовательная школа № 27 города Сызрани городского округа  
Сызрань Самарской области

**ПРИНЯТО**

Общим собранием  
работников Учреждения  
протокол № 2 от 14.10.2019 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом по школе  
№ 394/08 от 14.10.2019 г.

И.И. Белецких



**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного  
комитета ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани

Е.В. Маклакова

**Правила  
внутреннего трудового распорядка  
в Учреждении**

**Приложение №2**

к Коллективному договору Учреждения на 2019 – 2022 годы

2019г.

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 27 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – Правила Учреждения) разработаны в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ с изменениями, вступившими в силу 6 октября 2006 года, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», отраслевыми примерными правилами внутреннего трудового распорядка, уставом и Коллективным договором Учреждения в целях урегулирования порядка приема и увольнения работников Учреждения, основных прав, обязанностей и ответственности сторон трудового договора, режима работы, времени отдыха, применяемых к работникам мер поощрения и взыскания, иных вопросов регулирования трудовых отношений в Учреждении.

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

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения вступают в силу с момента их утверждения директором Учреждения. Правила Учреждения действуют без ограничения срока (до внесения соответствующих изменений и дополнений или принятия новых Правил). Изменения и дополнения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения производятся в порядке их принятия. Порядок учета работодателем мнения выборного профсоюзного органа работников Учреждения по вопросам внутреннего трудового распорядка и иным вопросам, предусмотренным статьями 99, 101, 103, 105, 113, 123, 135, 136, 144, 147, 153, 154, 159, 162 Трудового Кодекса РФ, устанавливается ст. 372 ТК РФ. Работодателем в соответствии с настоящими Правилами выступает Учреждение в лице директора Учреждения, уполномоченного представлять Учреждение в соответствии с уставом Учреждения.

1.4. В число сотрудников (работников) Учреждения, на которых распространяется действие настоящих Правил, включаются лица, работающие в Учреждении по трудовому договору и занимающие должности учителей, воспитателей, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и иного персонала.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения общеобязательны для всех работников Учреждения.

1.6. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, решаются директором Учреждения в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, - с учетом мнения профсоюзного комитета либо по согласованию с ним.



## **2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**

### **2.1. Порядок приема на работу.**

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения письменного трудового договора о работе в данном образовательном учреждении. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.1.2. Фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора (основанием возникновения трудового правоотношения), независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. В этом случае работодатель обязан оформить трудовой договор с работником в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе (ст.16, 61, 67 ТК РФ).

2.1.3. Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

2.1.5. Работник Учреждения, заключивший трудовой договор, обязан приступить к работе на следующий день после вступления в силу, если иное не обусловлено соглашением сторон.

2.1.6. Необоснованный отказ в приеме на работу запрещается. По требованию лица, которому было отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.1.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70, 71 ТК РФ). При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника

не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. Условие об испытании фиксируется в письменном трудовом договоре, в противном случае работник считается принятым без испытания. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

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

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- Свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске к педагогической деятельности для лиц, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям.
- Медицинское заключение (медицинскую книжку) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных законом. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Правила оформления, хранения и выдачи трудовых книжек работникам школы определяется ст. 66, 165, 234 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 16.04.2003г. №225 «О трудовых книжках».

Прием на работу без предъявления указанных документов или документов, их заменяющих, не допускается.

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

2.1.9. Учреждение вправе принимать работников на условиях срочного трудового договора с соблюдением общих правил, установленных ст. 57, 58, 59 ТК РФ.

2.1.10. К педагогической деятельности в Учреждении, реализующем программы дошкольного, начального общего, основного общего образования, допускаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

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

2.1.11. Лица, поступающие на работу в Учреждение, подлежат обязательному медицинскому освидетельствованию.

2.1.12. Работникам Учреждения разрешается работа по совместительству в установленном законом порядке (ст.60-1, 60-2 ТК РФ).

2.1.13. На всех работников Учреждения, проработавших свыше пяти дней, заводятся трудовые книжки в порядке, установленном законодательством РФ.

## **2.2. Порядок увольнения работников.**

2.2.1. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям и в порядке, предусмотренным законодательством РФ (ст. 6, 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84 ТК РФ).

При прекращении трудовых отношений по основаниям, указанным в ст. 77 ТК РФ, кроме пунктов 4 и 10 настоящей статьи, запись оснований увольнения в приказе и трудовой книжке оформляются со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя увольнение оформляется со ссылкой на статью 81 ТК РФ. Увольнение работников по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, оформляется в соответствии с основаниями статьи 81 ТК РФ.

2.2.2. Кроме того, педагогические работники могут быть уволены по инициативе работодателя по следующим основаниям:

- Повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения;
- Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

При увольнении работников по указанным выше основаниям в приказе и трудовой книжке делается ссылка на соответствующий пункт ст.81, 278, 336 ТК РФ.

2.2.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Учреждения.

2.2.4. В день увольнения уволенному работнику обязаны выдать его трудовую книжку с внесением в нее записи об основании увольнения в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункта закона. Днем увольнения считается последний день работы. Задержка трудовой книжки работника при увольнении не допускается.

## **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.**

### **3.1. Каждый работник Учреждения имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным

государственными стандартами организации безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении школой в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

**кроме вышеперечисленного педагогические работники учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:**

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики

и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Самарской области.

### **3.2. Все работники Учреждения обязаны:**

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке, обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- бережно относиться к имуществу школы и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей, о несчастном случае произошедшем на производстве, об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), сохранности имущества Учреждения;
- содержать свое рабочее оборудование в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся (воспитанников);
- участвовать в дежурстве по школе согласно Положению о дежурстве в ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани и утвержденного директором графика дежурств.
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) детей;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- соблюдать устав учреждения, положение о структурном



подразделении, реализующем основную общеобразовательную программу дошкольного образования, правила внутреннего трудового распорядка.

**кроме вышеперечисленного педагогические работники учреждения обязаны:**

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- нести ответственность за жизнь и здоровье детей с момента начала занятий и до окончания урока (занятия, мероприятия), на время сопровождения детей в поездках, экскурсиях.
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень; проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- выполнять функции дежурного учителя согласно Положения о дежурстве в ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани и утвержденного директором графика дежурств.

**Педагогическим работникам учреждения запрещается:**

- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы; отменять, изменять продолжительность уроков и перерыв между ними; удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- курить в помещениях и на территории Учреждения.
- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку

социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;

- выполнять в учебное время мероприятия и поручения не связанные с учебным процессом.
- участвовать в рабочее время в собраниях, заседаниях, совещаниях по общественным делам.

**Все работники учреждения несут ответственность:**

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и случаях, которые установлены федеральными законами, должностными обязанностями.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

#### **4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

##### **4.1. Директор Учреждения имеет право на:**

- управление образовательным учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных уставом Учреждения;
- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения; организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с учредителем;
- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.

##### **4.2. Директор Учреждения обязан:**

- соблюдать законы РФ и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и ТБ, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- заключать коллективные договоры по требованию выборного профсоюзного органа;
- разрабатывать планы социального развития Учреждения и обеспечивать их выполнение;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке Правила внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения;
- принимать меры по участию работников в управлении Учреждением,

укреплять и развивать социальное партнерство;

- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, Правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах;
- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- создавать рабочие места для лиц с ограниченной трудоспособностью в пределах установленной квоты;
- проводить рабочие мероприятия по сохранению рабочих мест; создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, детей (воспитанников) и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований, инструкций по охране труда и ТБ, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов по вопросам исполнения трудового законодательства; рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами;
- правильно организовать труд сотрудников Учреждения; организовать изучение и внедрение передовых методов обучения;
- обеспечить учебный процесс необходимой учебно-методической, специальной и нормативной литературой, справочными материалами и пособиями в соответствии с требованиями ФГОС;
- обеспечить разработку учебных планов и программ, соответствующих требованиям ФГОС по основным учебным дисциплинам;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты по вопросам труда и образования, положения коллективного договора, настоящих Правил, иных локальных нормативных актов Учреждения, трудовые договоры;
- организовать проведение обязательных периодических медицинских осмотров за счет средств Учреждения;
- принимать меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников, детей (воспитанников) и обучающихся;
- обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими

средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;

- проводить обучение и постоянно контролировать знание и соблюдение работниками, обучающимися всех требований инструкций по охране труда и ТБ, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;
- обеспечивать исправное содержание помещений, систем отопления, освещения, вентиляции, создавать нормальные условия для хранения верхней одежды обучающихся;
- правильно, своевременно и полно применять действующие условия оплаты труда, выдавать заработную плату в размерах и в сроки, установленные законом, Коллективным договором, Положением об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам в Учреждении;
- обеспечивать своевременное представление отпусков всем работникам Учреждения;
- сообщать всем учителям в конце учебного года (до ухода в отпуск) их годовую нагрузку в новом учебном году.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ПОРЯДОК ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ.**

### **ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

5.1. В Учреждении устанавливается для обучающихся 1-9 классов и детей (воспитанников) структурных подразделений пятидневная учебная неделя.

5.2. Рабочее время работников Учреждения определяется настоящими Правилами в соответствии с главой 15 Трудового Кодекса РФ.

5.3. Распределение рабочего времени учителя в рамках учетного периода осуществляется в соответствии с расписанием учебных занятий и индивидуальными планами учебной, учебно-методической и иной работы.

5.4. Заместитель директора по УВР работает при пяти дневной рабочей неделе, исходя из 40 часов в неделю с 8.00-17.00.

Обед с 13.00 - 14.00 ч.

Отпуск - 56 календарных дней.

Руководитель структурного подразделения работает при 5-ти дневной рабочей неделе, исходя из 40 часов в неделю с 8.00 - 17.00 ч.

Обед с 13.00 - 14.00 ч.

Отпуск - 42 календарных дня.

Воспитатели работают по сменам, исходя из 36-ти часовой недели по суммированному рабочему времени с предоставлением дополнительного дня отдыха. Учётный период-1 месяц.

На группах с 12-ти часовым пребыванием воспитанников:

смена – с 07.00 - 19.00 ч.

Обед, с 13.00-14.00 ч.

Отпуск – 42 календарных дня для групп общеразвивающего направления.

Завхоз работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00 - 17.00 ч., время ненормированное.

Отпуск - 28 календарных дней, дополнительно 6 дней за ненормированный рабочий день.

Музыкальный руководитель работает 12,5 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе, согласно графика.

Отпуск – 42 календарных дня для групп общеразвивающего направления.

Учитель работает 36 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе.

Отпуск - 56 календарных дней.

Главный бухгалтер работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 9.00-18.00 ч., обед с 13.00-14.00 ч., время ненормированное.

Отпуск - 28 календарных дней, дополнительно 6 дней за ненормированный рабочий день.

Бухгалтер работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 9.00-18.00 ч., обед с 13.00-14.00 ч.

Отпуск - 28 календарных дней.

Делопроизводитель, секретарь работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 9.00-17.30 ч., обед с 13.00-13.30 ч.

Отпуск - 28 календарных дней.

Помощники воспитателя работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00-17.00, обед с 14.00-15.00.

Отпуск - 28 календарных дней.

Повара, подсобные рабочие работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе, 1 смена с 6.00-14.00, 2 смена с 8.00-17.00ч.

Отпуск - 28 календарных дней, дополнительно 6 дней за тяжёлые условия труда.

Дворник, рабочий по ремонту и обслуживанию зданий работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе, согласно графика.

Отпуск - 28 календарных дней.

Сторож работает в соответствии с графиком сменности по суммированному рабочему времени с предоставлением другого дня отдыха с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за год.

Отпуск - 28 календарных дней.

Кладовщик, уборщик служебных помещений, работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00-17.00ч.

Отпуск - 28 календарных дней.

5.5. Контроль за исполнением соблюдения педагогическими работниками обязанностей по проведению учебных занятий в соответствии с утвержденным расписанием осуществляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе, в структурных подразделениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, – руководителями структурных подразделений.

5.6. Начало учебных занятий и работы персонала, обслуживающего учебный процесс, - 8.30. Перерыв для отдыха и приема пищи персонала – с 13.00 до 14.00. Утренняя зарядка для обучающихся с 8.20 до 8.30.

5.7. Отдельным категориям работников школы, относящимся к категориям административно-хозяйственного и административного персонала, может быть установлен ненормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ) и дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня (ст. 119 ТК РФ).

Перечень работников (должностей), для которых устанавливается ненормированный рабочий день, и продолжительность соответствующего дополнительного отпуска утверждается директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета преподавателей и сотрудников Учреждения в соответствии с постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 года №884 и прилагается к настоящим Правилам.

5.8. О начале и об окончании занятий (уроков) работники и обучающиеся извещаются соответствующим сигналом (звоном).

5.9. При неявки на работу учителя заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитателя – руководитель структурного подразделения обязан немедленно принять меры к замене его другим учителем(воспитателем).

5.10. В рабочее время запрещается отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения различного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью (слеты, семинары, спортивные соревнования и т.п.), созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.11. Расписание учебных занятий составляется на полугодие, утверждается директором Учреждения. Для проведения факультативных, индивидуально-групповых, кружковых внеурочных занятий составляется отдельное расписание.

Количество уроков в день для каждого класса устанавливается, исходя из учебного плана Учреждения с соблюдением максимально допустимой нагрузки в неделю.

Факультативные, индивидуальные, групповые занятия и работа

объединений дополнительного образования проводятся через час после окончания уроков в классе.

5.12. Продолжительность урока (академического часа): в 1–9 классах – 40 минут. После академического часа занятий устанавливается перерыв продолжительностью 10 минут, два перерыва по 20 минут и один перерыв 15 минут для приема пищи обучающихся.

В целях облегчения процесса адаптации обучающихся к требованиям Учреждения в первых классах применяется «ступенчатый» режим обучения в первом полугодии с постепенным наращиванием учебной нагрузки:

в сентябре, октябре – по 3 урока в день 35 минут каждый;

в ноябре, декабре – по 4 урока по 35 минут каждый;

в январе - мае – по 4 урока по 40 минут каждый.

5.13. Вход обучающихся в класс и выход из класса после сигнала о начале занятий допускается только с разрешения учителя.

Отвлечение обучающихся от учебных занятий для исполнения обязанностей, не связанных с изучением конкретной учебной дисциплины, не допускается.

5.14. С началом занятий во всех учебных помещениях должны быть обеспечены тишина и порядок, необходимые для нормального хода занятий, входить в класс во время их проведения, кроме случаев, вызванных чрезвычайными обстоятельствами.

5.15. В структурных подразделениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, устанавливается режим работы с 7.00 до 19.00.

Продолжительность занятий для детей 4-го года жизни - не более 15 минут, для детей 5-го года жизни - не более 20 минут, для детей 6-го года жизни - не более 25 минут, а для детей 7-го года жизни - не более 30 минут.

В середине занятия проводится физкультминутка. Перерывы между занятиями - не менее 10 минут.

Занятия с детьми (воспитанниками) среднего и старшего дошкольного возраста могут проводиться во второй половине дня, но не чаще 2 - 3 раз в неделю.

Длительность этих занятий - не более 20 - 30 минут в зависимости от возраста детей. В середине занятия статического характера проводится физкультминутка.

Ежедневное количество занятий определяется сеткой занятий согласно учебному плану структурного подразделения, реализующего программу дошкольного образования.

5.16. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен для работников и работодателя.

О времени начала отпуска работники извещаются не позднее, чем за две недели до его начала. Преподавателям ежегодные отпуска предоставляются,

как правило, в летний каникулярный период. Продолжительность отпуска работников школы, занятых в учебном процессе и обеспечивающих организацию учебного процесса и управление им, устанавливается Учреждением в соответствии с постановлением Правительства РФ об отпусках работников образования от 1 октября 2002 года №724. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на следующий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет не допускается.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами Учреждения.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.17. Учебная нагрузка педагогических работников Учреждения оговаривается в трудовом договоре. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом Учреждения при приеме на работу.

5.18. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами:

- по взаимному согласию сторон;
  - по инициативе работодателя в случае уменьшения количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном и дошкольном учреждении). Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение существенных условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п.7 ст.77 ТК РФ).

5.19. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст.74 ТК РФ), например для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком



случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

5.20. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методобъединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в учебной нагрузке.

5.21. При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с профкомом, мнение которого, как коллегиального органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на заседании с составлением соответствующего протокола.

5.22. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- у педагогических работников должны сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в п.4.17.

5.23. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педсовета, родительского собрания и др.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.24. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перемены. Продолжительность урока 35-40 минут установлена только для обучающихся, поэтому перерасчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярное время.

5.25. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается директором Учреждения по согласованию с профкомом.

5.26. Работа в выходные дни и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия профкома, по письменному приказу директора школы. Работа в выходной день компенсируется представлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

5.27. Директор Учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по Учреждению. График дежурств составляется на полугодие, утверждается директором Учреждения по согласованию с профкомом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после их окончания.

5.28. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочем временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников Учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации предшествующей началу каникул. Во время работы в каникулярный период не рассматривается как простой по вине работника. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия. Установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

## **6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.**

6.1. К работникам Учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- помещение на доску почета;
- награждение отраслевыми и государственными наградами.

6.2. Меры поощрения, предусмотренные пунктом 6.1. настоящих Правил, применяются директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, оформляются приказом по Учреждению и доводятся до сведения работников в торжественной обстановке.

6.3. Сведения о поощрениях, относящихся в соответствии с действующими нормативными правилами к категории наград, вносятся в трудовую книжку работника (ст.66 ТК РФ). Премии в трудовой книжке не отражаются.

## **7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.**

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей Учреждение имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

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

Законодательством о дисциплинарной ответственности могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ).

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных ТК РФ, основаниями для увольнения педагогического работника Учреждения по инициативе администрации этого Учреждения до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение устава Учреждения; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающихся, детей (воспитанников);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профкома.

Дисциплинарными являются случаи увольнения работников, основанные в соответствии с законом (ТК РФ) на фактах совершения работником виновных правонарушений или бездействий при исполнении именно трудовых обязанностей по месту работы или при

исполнении задания работодателя в месте фактического исполнения соответствующих обязанностей. Основанием увольнения может служить дисциплинарное нарушение, совершенное в рабочее время. Дисциплинарное увольнение, предусмотренное п.5 ст.81 ТК РФ, применяется с учетом мнения профсоюзного комитета, если увольняемый работник является членом профсоюза.

7.2. Дисциплинарные взыскания к работникам Учреждения применяются директором Учреждения и объявляются приказом.

7.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не препятствует применению взыскания. В этом случае работодателем составляется в произвольной форме соответствующий письменный акт об отказе дачи объяснений (ст.193 ТК РФ).

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни, пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников в необходимых случаях (ст.39, п.5ст.81, ст.374, 376, 405 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

Днем обнаружения проступка считается день, когда о его совершении стало известно любому, в том числе директору Учреждения.

7.5. За каждый проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

7.6. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ст.66 ТК РФ).

7.7. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам или в суд.

7.8. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст.194 ТК РФ).

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

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия педагогического работника Учреждения, за исключением случаев, предусмотренных законом.

## **8. ПОРЯДОК В ПОМЕЩЕНИЯХ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

8.1. Ответственность за благоустройство в учебных кабинетах (наличие мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, освещение и др.) несут директор Учреждения и заведующий хозяйством Учреждения. За исправность оборудования в кабинетах и за готовность учебных пособий к занятиям отвечают заведующие кабинетами.

8.2. В учебных помещениях Учреждения запрещается:

- хождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкие разговоры, шум, хождение по коридорам во время занятий;
- курение;
- распитие спиртных напитков, употребление токсических и наркотических веществ;
- употребление нецензурной лексики и иное антиобщественное поведение.

8.3. Директор Учреждения обязан обеспечить охрану школы, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также необходимого порядка в учебных и бытовых помещениях.

В праздничные и выходные дни, а также в чрезвычайных ситуациях в помещениях должен быть установлен особый режим работы и использования имущества, а также введены дежурства ответственных работников.

8.4. Ключи от учебных помещений находятся у вахтера и выдаются по списку. Второй экземпляр ключей находится у директора Учреждения.

8.5. Настоящие Правила вывешиваются в Учреждении на удобном для их обозрения месте.



Приложение № 3  
к Коллективному договору

**Принято.**

Решением Общего собрания  
работников Учреждения  
протокол № 2 от 14.10.19г.

**Согласовано:**

Председатель профсоюзного  
комитета ГБОУ ООШ № 27  
г.Сызрани  
Маг Е.В. Маклакова

**Утверждаю:**

Директор ГБОУ ООШ № 27  
г.Сызрани

Для И.И.Белецких  
Приказ № 394/00 от 14.10.2019г.



## Положение

**о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим  
работникам, медицинским работникам, административно-  
управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения**

# **Раздел I. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, медицинским работникам, обслуживающему персоналу Учреждения.**

## **1. Общие положения.**

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 27 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – Учреждения), постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями, внесёнными Постановлением Правительства от 17.02.2007. №14), постановлением Правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19. 02. 2009г. №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом министерства

образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014г. №278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», постановлением Правительства Самарской области №107 от 21.03.2013г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013 №582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014 №25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. № 262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области», Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлениями Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных



дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений» и от 29.10.2008г. №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №28-од «Об утверждении примерных критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №31-од «Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012г. №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», Постановлением правительства Самарской области №107 от 21.03.2013г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением правительства Самарской области №582 от 30.10.2013г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением правительства Самарской области №762 от 16.12.2013г. «О внесении изменений в постановление

Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», приказом министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014г. №278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам Учреждения и распространяется на педагогических работников, административно – управленческий, обслуживающий персонал, иных работников Учреждения.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.4. Стимулирующие выплаты и надбавки определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам Учреждения за фактически отработанное время.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем.

1.6. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем по результатам работы за год.

1.7. Настоящее положение разрабатывается Учреждением, согласовывается с Управляющим советом Учреждения и профсоюзным комитетом Учреждения, утверждается приказом директора Учреждения.

## **2. Размер стимулирующего фонда.**

2.1. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области №25 от 22.01.2014г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.2. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

2.3. Стимулирующий фонд руководителя учреждения составляет не более 3%, педагогов – не менее 64%, административно-хозяйственного персонала – не более 33% от стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

## **3. Порядок установления надбавок и доплат.**

3.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2 Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- Стимулирующие выплаты руководителю;
- Стимулирующие надбавки;
- Стимулирующие доплаты;
- Премии.

3.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.4. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора школы:

- для работников СП «Детский сад» - один раз в год (сентябрь) сроком на сентябрь-декабрь и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни;

- для педагогических работников школы – два раза в год (сентябрь) сроком на сентябрь-февраль, (март) сроком март-август и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни;

- для административно-управленческого, обслуживающего, медицинского и иного персонала школы один раз в год (сентябрь) сроком на сентябрь-август и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

3.6. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику школы индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику школы индивидуально, на основе ходатайства заместителя директора по УВР (педагогические работники), главный бухгалтер (работники бухгалтерии), завхоза (вспомогательный персонал), заведующей структурного подразделения (работники структурного подразделения).

3.7. Материалы по самоанализу деятельности представляются:

- педагогическими работниками, СП «Детский сад» - заведующему структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования – до 15 сентября (за период сентябрь-август).

- педагогическими работниками школы - заместителю директора по УВР- до 15 сентября (за период март-август), до 15 марта (за период сентябрь-февраль)

- работниками обслуживающего и иного персонала Учреждения, главному бухгалтеру до 15 сентября (за период сентябрь-август).

3.8. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора Учреждения.

3.9. Денежный вес (в рублях) балла каждой категории работников Учреждения рассчитывается главным бухгалтером исходя из размера соответствующей доли стимулирующего фонда, количества баллов данной категории работников Учреждения и утверждается приказом директора Учреждения.

3.10. Размер и порядок надбавок, доплат и премирования директора Учреждения устанавливаются учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

#### **4. Сроки представления информации о показателях деятельности работников**

4.1. Персональный состав комиссии утверждается приказом директора Учреждения. В комиссию входят: заместитель директора по УВР, главный бухгалтер, председатель профсоюзного комитета Учреждения, представитель управляющего совета Учреждения, с правом согласования проектов приказов о стимулирующих надбавках и доплатах Учреждения.

4.3. Комиссия в трех-дневный срок обрабатывает представленные материалы самоанализа работников, разрабатывает проекты приказов по Учреждению, определяющие размеры стимулирующих надбавок и доплат работникам Учреждения, согласовывает их с профсоюзным комитетом, управляющим советом школы и направляет их директору, который издает приказы по Учреждению.

#### **5. Критерии и показатели качества труда работников Учреждения (школы) для определения надбавок и доплат педагогическим работникам.**

5.1 Критерии и показатели качества труда педагогических работников.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания	Максимальное количество баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Сентябрь-февраль; март-август.	Снижение-1 б Отсутствие-2 б	2 б
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику	Сентябрь-февраль; март-август.	2 б	2 б

	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по округу	Сентябрь-февраль; март-август.	Отсутствие-4 б Ниже среднего по округу-3 б	4 б
	Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	Сентябрь-февраль; март-август.	Отсутствие неудовлетворительных результатов-3 б Положительная динамика-1 б	3 б
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Сентябрь-февраль; март-август.	Городской-1 б Окружной- 2 б Областной-3 б Всероссийский-4 б	10 б
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Сентябрь-февраль; март-август.	Школьный-2 б Окружной-4 б Областной-5 б	11 б
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	Сентябрь-февраль; март-август.	2 б	2 б
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу	Сентябрь-февраль; март-август.	1 б	1 б

	конфликтных ситуаций на уроках			
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков	Сентябрь-февраль; март-август.	1 б	1 б
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	Сентябрь-февраль; март-август.	Победители и призеры (за каждого): Окружной- 3 б Областной-5 б Всероссийский- 7 б	15 б
	Участие на конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	Сентябрь-февраль; март-август.	Победители и призеры (за каждого): Окружной- 3 б Областной-4 б Всероссийский-5 б	12 б
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	Сентябрь-февраль; март-август.	Победители и призеры (за каждого): Городской-2 б  Окружной- 3 б Областной-4 б Всероссийский-5 б	14 б

	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя.	Сентябрь-февраль; март-август.	5 б	5 б
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Сентябрь-февраль; март-август.	Школьный-1 б Городской-2 б Областной-3 б Всероссийский-4 б	10 б
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течении учебного года	Сентябрь-февраль; март-август.	1 б	1 б
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных секциях школы или на базе школы, в течении учебного года	Сентябрь-февраль; март-август.	1 б	1 б
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течении учебного года (при уровне не менее 80%)	Сентябрь-февраль; март-август.	3 б	3 б
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	Сентябрь-февраль; март-август.	1 б	1 б
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Сентябрь-февраль; март-август.	1 б	1 б
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Сентябрь-февраль; март-август.	1 б	1 б



Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование ИТ в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	Сентябрь-февраль; март-август.	2 б	2 б
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	Сентябрь-февраль; март-август.	2 б	2 б
	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	Сентябрь-февраль; март-август.	2 б	2 б
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	Сентябрь-февраль; март-август.	1 б	1 б
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Сентябрь-февраль; март-август.	1 б	1 б
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения	Сентябрь-февраль; март-август.	1 б	1 б
Итого:				110

**5.2. Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителя директора школы по УВР ( срок оценивания – 1 раз в год).**

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Эффективность процесса обучения</b>	
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл	1

1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл	1
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты с отличием: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.4	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ГИА по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл.	1
1.5	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ГИА по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл.	1
1.6	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл;	1
1.7	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл;	1
1.8	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла.	3
<b>Итого:</b>		<b>11</b>
<b>2.</b>	<b>Эффективность воспитательной работы</b>	
2.1	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2
2.2	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) – 1 балл	1
2.3	Наличие коллегиального органа управления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл.	1

2.4	Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея – 1 балл	1
2.5	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	2
2.6	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более – (-1) балл.	0
2.7	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 0,5 балла; наличие школьной телестудии – 0,5 балла	1
2.8	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	2
	Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного военно-патриотического объединения – 1 балл.	1
<b>Итого:</b>		<b>11</b>
<b>3.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>	
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
3.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3

3.3	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке: от 25 до 50 % – 1 балл; 50 % и выше – 2 балла	2
3.4	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса – 2 балла.	2
<b>Итого:</b>		<b>10</b>
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
4.1	Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1
4.2	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 10 предпрофильных курсов – 0,5 балла, реализация не менее 15 предпрофильных курсов – 1 балл.	1
4.3	Создание условий для обучения детей-инвалидов в общеобразовательном учреждении: наличие детей-инвалидов, ограниченных в передвижении, обучающихся (с постоянным посещением уроков) в общеобразовательном учреждении, не являющимся специальной (коррекционной), общеобразовательной организацией – 1 балл.	1
4.4	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться): наличие психолого-медико-педагогического консилиума общеобразовательного учреждения – 0,5 балла, наличие адаптированных образовательных программ – 0,5 балла, организация психолого-педагогического сопровождения – 1 балл.	2
4.5	Организация дистанционного образования детей-инвалидов – 1 балл.	1
<b>Итого:</b>		<b>6</b>
<b>5.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
5.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балл	1
5.2	Наличие у коллегиального органа управления общеобразовательного учреждения (согласно уставу) прав в определении: содержания школьного компонента и режима работы общеобразовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 1 балл.	1

5.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
5.4	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
5.5	Уровень соотношения средней заработной платы административного персонала общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников общеобразовательного учреждения (за исключением заработной платы административного персонала), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год не превышает 3 – 1 балл.	1
5.6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл.	1
<b>Итого:</b>		<b>8</b>
<b>6.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
6.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
6.2	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 90% и более – 2 балла.	2
6.3	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальными вложениями средств – 1 балл	1
6.4	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>5</b>
<b>7.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
7.1	Наличие не менее чем у 55 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
7.2	Доля педагогических работников, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения	1

	квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30 до 40% от общего числа – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балла	
7.3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей: выше средних значений по муниципалитету – 1 балл, 20% и выше – 2 балла.	2
7.4	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне и выше 2 балла.	2
7.5	Доля учителей, ведущих преподавание в объеме двух ставок и более в одном образовательном учреждении: 10% и ниже – 1 балл. – 1 балл	1
7.6	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования.	1
7.7	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня: от 80 до 90% - 1 балл, выше 90% - 2 балла.	2
<b>Итого:</b>		<b>10</b>

Критерии эффективности (качества) работы главного бухгалтера.

КРИТЕРИИ	Вид оценивания
Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	5 баллов
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5 баллов
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5 баллов
Наличие электронного документооборота с различными организациями с использованием сети Интернет.	5 баллов
<i>Организация бухгалтерского учета в Учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности муниципальной собственности</i>	5 баллов
<i>Отсутствие обращений работников Учреждения по вопросу неправильного начисления заработной платы</i>	5 баллов

<i>Рациональное составление сметы доходов и расходов Учреждения</i>	5 баллов
<i>Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.)</i>	5 баллов
<i>Своевременная и качественная сдача отчетности</i>	5 баллов
Максимальное количество баллов – <b>45</b> баллов	

5.3. Критерии и показатели качества труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы.

КРИТЕРИИ	Вид оценивания
<b><u>Библиотекарь</u></b>	
<i>Организация и проведение читательских конференций, литературных вечеров и других массовых мероприятий</i>	5 баллов
<i>Увеличение объема книговыдачи</i>	2 балла
Наличие медиатеки, в которую учащимся организован свободный доступ	2 балла
Доля учащихся, полностью обеспеченных учебниками федерального перечня из школьных фондов: от 80 до 90% – 1 балл; выше 90% – 5 баллов	5 баллов
Отсутствие жалоб учащихся, педагогов и родителей по вопросам обеспечения учебниками.	1 балл
<i>Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.)</i>	5 баллов
Максимальное количество баллов – <b>20</b> баллов	
<b><u>Заведующий хозяйством</u></b>	
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5 баллов
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5 баллов
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5 баллов

Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-5) баллов	5 баллов
<b><i>Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.)</i></b>	5 баллов
Максимальное количество баллов – <b>25</b> баллов	
<b><u>Бухгалтер</u></b>	
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5 баллов
Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	5 баллов
<b><i>Своевременное начисление родительской платы за посещение ребенком дошкольных групп школы</i></b>	5 баллов
<b><i>Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.)</i></b>	5 баллов
Наличие электронного документооборота с различными организациями с использованием сети Интернет.	5 баллов
Максимальное количество баллов – <b>25</b> баллов	
<b><u>Педагог-организатор</u></b>	
Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта)	5 баллов
Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами (баллы могут суммироваться): гимн – 1 балл; герб – 1 балл; флаг – 1 балл.	3 балла
Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% – 0,5 балла	2 балла



Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне – 1 балл; наличие на уровне «образовательного округа» – 2 балла; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 3 балла; наличие на уровне области – 3 баллов; 3 и более на уровне области – 5 баллов; наличие на всероссийском или международном уровне – 10 баллов	10 баллов
Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 2 балла; наличие школьной телестудии – 5 баллов	7 баллов
Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 3 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 5 баллов	5 баллов
Наличие публикаций по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе	2 балла
Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций)	2 балла
Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 2 балла; на уровне области – 5 баллов; на федеральном уровне – 10 баллов	10 баллов
Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 5 баллов	5 баллов
Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея – 4 балла.	4 балла
Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно-патриотического объединения -	5 баллов
Максимальное количество баллов - <b>60</b> баллов	
<b><u>Уборщик служебных помещений, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий</u></b>	
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5 баллов
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5 баллов

Максимальное количество баллов - 10 баллов	
<b><u>Гардеробщик, вахтер</u></b>	
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5 баллов
<b><i>Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях гардероба и фойе, проведение генеральных уборок.</i></b>	5 баллов
Максимальное количество баллов – 10 баллов	

<b><u>педагог-психолог, педагог-дефектолог, педагог-логопед</u></b>		
1. Выступления на конференциях, форумах, семинарах		5 баллов
2. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта		5 баллов
3. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства окружной уровень – 5 баллов областной уровень – 10 баллов		10 баллов
4. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников (по результатам мониторинга)		5 баллов
<b>итого</b>		<b>25 баллов</b>
<b><u>Секретарь, делопроизводитель</u></b>		
1. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций		5 баллов
2. Отсутствие замечаний по тогам проверок контролирующих органов		5 баллов
3. Наличие электронного документооборота с органами управления образования с использованием сети интернет		5 баллов
<b>итого</b>		<b>15 баллов</b>

## **6. Виды стимулирующих выплат работников структурного подразделения**

6.1. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения Учреждения включают в себя надбавки, доплаты, премии.

6.2. К выплатам стимулирующего характера работникам структурного подразделения относятся:

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

ежемесячные надбавки за выслугу лет;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента детей (воспитанников) (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

выплаты воспитателям и медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми (воспитанниками) структурного подразделения Учреждения;

выплаты работникам структурного подразделения Учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья детей (воспитанников).

6.3. К выплатам стимулирующего характера заведующему структурным подразделением, реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования, относятся:

надбавки за эффективность (качество) работы;

премии за интенсивность и напряженность работы;

иные поощрительные выплаты.

## **7. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения.**

7.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения устанавливается в размере 28,3% фонда оплаты труда на основании Постановления Правительства Самарской области №756 от 12.12.2013г. «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

7.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения Учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера (премии).

7.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии.

## **8. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда структурного подразделения Учреждения.**

### **8.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения**

Учреждения распределяется работникам структурного подразделения Учреждения следующим образом:

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента детей (воспитанников) (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми (воспитанниками) структурного подразделения Учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты работникам структурного подразделения Учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья детей (воспитанников) направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

**8.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:**

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

при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

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

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

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

8.4. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников структурного подразделения, реализующего программу дошкольного образования, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

**9. Критерии и показатели качества труда работников  
структурного подразделения Учреждения для определения  
стимулирующих выплат.**

**Критерии  
оценки эффективности (качества) работы заведующего структурным  
подразделением, реализующего основную общеобразовательную программу  
дошкольного образования**

<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности структурного подразделения</b>	
1.1	Распространение педагогического опыта структурного подразделения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных Учреждением: на	3

	городском или окружном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровне – 3 балла.	
1.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по вопросам реализации и /или методического сопровождения образовательных программ в системе дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
1.3	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>8</b>
<b>2.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
2.1.	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп, консультативных центров и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной основе для родителей, в том числе детей, не посещающих образовательное учреждение: 1 балл за каждую организационную форму, но не более 3 баллов.	3
2.2.	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых) – 3 балла	3
<b>Итого:</b>		<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
3.1	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней экспертизы, экспертного заключения) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения – 2 балла	2
3.2	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балл	1
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, пилотной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	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	Участие педагогов общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.8	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций (неправомерного привлечения родительских средств, организации дополнительных платных услуг, выполнения порядка комплектования групп и т.д.)– 1 балл	1
3.9	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлечённых, работающих с детьми дошкольного возраста –1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>14</b>
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение 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 до 1% -0,5 балла, снижение свыше 1- 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников	2

	дошкольного возраста ниже среднего показателя по муниципальному образованию до 3% – 1,5 балла, более чем на 3% -2 балла	
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
<b>Итого:</b>		<b>5</b>
<b>5.</b>	<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	1
5.2	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балл	1
5.3.	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
5.4	Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплектов методических материалов в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование -1 балл	1
5.5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>6</b>
<b>ВСЕГО:</b>		<b>39</b>

#### Критерии

**оценки эффективности (качества) работы работников структурного подразделения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования**



Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальное кол-во баллов
<b>Педагогические работники</b>		
<b>Воспитатели</b>		
Воспитателям, применяющим в процессе воспитания инновационные технологии	1. Результаты выполнения требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла	3
	2. Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (до 50% занимающихся от общего количества воспитанников в группе - 1 балл, свыше 50% - 3 балла)	3
	3. Результаты участия детей (воспитанников) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях разных уровней школьный уровень – 1 балл окружной уровень – 2 балла областной уровень – 3 балла	3
	4. Выступления на конференциях, форумах, семинарах (выше уровня школы)	3
	5. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	2
	6. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства школьный уровень – 1 балл окружной уровень – 2 балла областной уровень – 3 балла	3
	7. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников (по результатам мониторинга)	3
	8. Применение в работе современных форм и методов организации труда и использование в процессе воспитания инновационных педагогических технологий.	3

	9. Результаты участия в методической работе (открытые занятия, участие в педагогических советах, смотрах-конкурсах)	3	
	10. Положительная динамика в организации предметно-развивающей и здоровьесберегающей среды.	3	
		<b>итого</b>	<b>29</b>
За сложность контингента воспитанников	1. Наличие детей с особыми потребностями, обучающихся и воспитывающихся по интегрированным программам. Сложность контингента (дети в возрасте до 3-х лет)	5	
	2. Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе (за каждого воспитанника сверх нормы – 0,5 балла)	5	
		<b>итого</b>	<b>10</b>
Воспитателям за высокую посещаемость детьми структурного подразделения	1. Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (положительная динамика – 3 баллов, в среднем по группе выше окружного значения – 5 баллов)	5	
		<b>Итого</b>	<b>5</b>
Педагогическим работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	5	
	2. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	3	
	3. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	3	
		<b>Итого</b>	<b>11</b>
		<b>Всего</b>	<b>55</b>
<b>Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</b>			
Педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационны	1. Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по дошкольным группам): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% и выше	3	

е педагогически е технологии	показывают результаты на высоком уровне – 3 баллов		
	2. Применение в работе современных форм и методов организации труда и использование в процессе воспитания инновационных педагогических технологий.	3	
	3. Результаты участие в методической работе (открытые занятия, педагогические советы, смотры-конкурсы, консультации и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у воспитанников, родителей, общественности).	5	
	4. Положительная динамика в организации предметно-развивающей и здоровьесберегающей среды.	3	
	5. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях разных уровней школьный уровень – 1 балл окружной уровень – 3 балла областной уровень – 5 баллов	5	
	6. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства школьный уровень – 2 балла окружной уровень – 3 балла областной уровень – 5 баллов	5	
	7. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	2	
	<b>Итого</b>	<b>26</b>	
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	За сложность и напряженность работы с детьми в разновозрастной группе и с детьми раннего возраста	5	
	<b>Итого</b>	<b>5</b>	
За качество воспитания и образования, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Отсутствие травматизма среди воспитанников во время образовательно-воспитательного процесса	5	
	2. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	5	
	<b>Итого</b>	<b>10</b>	

		<b>Всего</b>	<b>41</b>
<b>Заведующий хозяйством</b>			
За создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственно-финансовой деятельности	5	
	2. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3	
	3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников	5	
	4. Снижение уровня или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	5	
	5. Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осенне-зимний период	5	
	6. Качественная подготовка структурного подразделения к ежегодному приему школ	5	
	7. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях структурного подразделения, осуществление контроля за проведением генеральных уборок.	3	
		<b>итого</b>	<b>31</b>
<b>Помощники воспитателя</b>			
За сложность контингента воспитанников	1. Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе (за каждого воспитанника сверх нормы – 0,5 балла)	5	
	2. Сложность контингента (дети в возрасте до 3-х лет). Наличие детей с особыми потребностями, обучающихся и воспитывающихся по интегрированным программам	5	
		Итого	10
За высокую посещаемость детьми структурного подразделения	1. Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (положительная динамика – 3 балла, в среднем по группе выше окружного значения – 5 баллов)	5	
		<b>итого</b>	<b>5</b>
За создание условий для	1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	5	

сохранения здоровья воспитанников	2. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	5		
	3. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	5		
	4. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	5		
	5. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях группы структурного подразделения, проведение генеральных уборок.	3		
		<b>итого</b>	<b>23</b>	
			<b>всего</b>	<b>38</b>
<b>Медицинская сестра</b>				
За высокую посещаемость детьми структурного подразделения	1. Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (положительная динамика – 3 балла, в среднем по группе выше окружного значения – 5 баллов)	5		
За создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	5		
	2. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	5		
	3. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	5		
	4. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников	5		
	5. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	5		
		<b>итого</b>	<b>30</b>	
			<b>всего</b>	<b>30</b>
<b>Бухгалтер</b>				
За создание условий для сохранения	1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственно-финансовой деятельности	5		

здоровья воспитанников	2. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах школы на конец отчетного периода	5	
	3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) детей (воспитанников) к начислению родительской платы	5	
	4. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.)	5	
	5. Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет.	5	
		итого	25

**Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию оборудования, машинист по стирке белья, кастаньяша)**

За создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5	
	2. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	5	
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5	
	4. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях структурного подразделения, проведение генеральных уборок.	3	
	5. Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осенне-зимний период	5	
	6. Качественная подготовка структурного подразделения к ежегодному приему школ	5	
		итого	28

**Повар, кухонный рабочий**

За создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	5	
	2. Отсутствие предписаний и замечаний по итогам проверок контролирующих органов	5	

	3. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях кухни структурного подразделения, проведение генеральных уборок.	5	
	4. Качественная подготовка кухни структурного подразделения к ежегодному приему школ	5	
		<b>итого</b>	<b>20</b>

## **10. Условия для назначения надбавок и доплат.**

10.1. Условиями для назначения надбавок и доплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;
- отсутствие случаев травматизма детей (воспитанников), обучающихся во время пребывания в Учреждении, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье детей (воспитанников), обучающихся возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

## **11. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат.**

11.1 Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат) являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения, указанных в настоящем Положении;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

## **12. Порядок премирования педагогических работников, медицинских работников, административно – управленческого персонала, и иных работников Учреждения.**

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

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



- высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса - до 20 000 рублей;
- Осуществление наставничества над молодыми специалистами – до 5 000 рублей;
- организация бухгалтерского учета в школе с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием ресурсов, высокий уровень сохранности имущества - до 20 000 рублей;
- Качественное осуществление озеленения, благоустройства, ухода за цветниками на пришкольной территории – до 10 000 рублей;
- Высокую степень активизации социальной позиции и показатели сохранения и укрепления здоровья учащихся - до 25 000 рублей;
- Высокий профессиональный уровень и творческий подход к работе, разработку новых программ и технологий, индивидуально-дифференцированную работу с учащимися, высокие показатели участия в научно-практических ученических и педагогических конференциях, Интернет-проектах - до 25 000 рублей;
- Напряженность, сложность труда и расширение объемов работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, за интенсивность и напряженность работы, за выполнение особо важных или срочных работ, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, а также иные поощрительные выплаты - до 25 000 рублей.
- Активное своевременное и качественное выполнение работником не входящих в круг должностных обязанностей - до 25 000 рублей.

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

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

12.5. Заведующему структурным подразделениям размер премии устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на Учреждение. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему структурным подразделением выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

12.6. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников Учреждения определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

12.7. Порядок премирования руководителя общеобразовательного учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

### **13. Стимулирующие доплаты.**

13.1. Административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам иным работникам ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

13.1.1. Заместителю директора по УВР, завхозу, главному бухгалтеру и руководителю структурного подразделения «Детский сад», бухгалтеру, секретарю, педагогическим работникам:

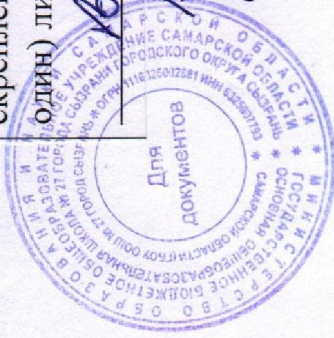
- за интенсивность использования компьютерной техники – до 1000 руб.,
- за работу по организации результативного участия школы, учащихся в районных, окружных, областных, российских мероприятиях – до 1000 руб.
- за результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, школьных творческих групп – до 2000 руб.
- за эффективную работу в системе АСУ РСО – до 3000 руб.;
- за качественное администрирование школьного сайта – до 3000 руб.;
- за качественное составление расписания учебных занятий – до 2500руб;
- за высокое качество оформительской работы – до 1000 руб.
- за высокое качество спортивно-массовой и физкультурнооздоровительной работы – до 4000 руб.
- за высокое качество выполнения обязанностей секретаря педагогического совета – до 3000 руб.
- за высокое качество проверки работ обучающихся в составе экспертных групп в рамках государственной итоговой аттестации, а также по итогам олимпиад, конкурсов, конференций – до 3000 рублей.
- за социально-значимую работу – до 2000 руб.
- за работу по озеленению, уходу за цветами на пришкольной территории – до 3 000 рублей.

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

13.3. В учреждении может быть установлена доплата до уровня МРОТ.

Пронумеровано, прошнуровано и  
скреплено печатью 81 (восемьдесят  
один) лист  
И.И. Белецких

*Председатель. Т.К.  
Шап. Маманова СВ*



137 В Любимовичах...  
138 В Оу...  
139 В Оу...  
140 В Оу...  
141 В Оу...  
142 В Оу...  
143 В Оу...  
144 В Оу...  
145 В Оу...

