

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы № 6 городского округа Отрадный
Самарской области

на 2018-2021 годы

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 04842018
от «29» 06 2018 г.

И. Слав.
(должность, Ф.И.О.)

г.о. Отрадный
2018 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе № 6 городского округа Отрадный

Самарской области (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются работодатель - государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа № 6 городского округа Отрадный Самарской области, в лице директора Учреждения Ивковой Натальи Николаевны (далее – Работодатель) с одной стороны, и работники Учреждения (далее – Работники), в лице председателя профсоюзного комитета Черепановой Натальи Васильевны, действующего от имени и в интересах трудового коллектива с другой стороны (далее – Профком).

1.3. Настоящий Договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области «О социальном партнёрстве в сфере труда на территории Самарской области» № 90-ГД от 10.10.2012 года, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, муниципальными правовыми актами городского округа Отрадный Самарской области.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, социальных гарантий, предоставляемых Работодателем и другим вопросам, определёнными сторонами Договора.

1.5. Действие Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.6. Работодатель и Работники признают права каждой из сторон и выполняют принятые на себя обязательства.

1.7. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются строго соблюдать требования действующего трудового законодательства, при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все меры для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного

контракта) с Работниками в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт), заключаемый с Работником, не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора (эк). Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором (эк).

2.4. Работник обязуется исполнять обязанности, установленные трудовым договором (эк) в соответствие с должностной инструкцией и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.5. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость Работника в соответствие с его должностью, профессией, квалификацией.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, повышение квалификации, рост профессионального мастерства, включая обучение новым профессиям и специальностям.

2.7. Работникам, предупрежденным об увольнении при ликвидации или сокращении штата организации, предоставляется один свободный рабочий день в неделю с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска нового места работы.

2.8. Работодатель обязуется реализовывать комплекс мер направленных на обеспечение охраны материнства, отцовства и детства, социальную поддержку женщин и лиц с семейными обязанностями.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.

3. Стороны коллективного договора пришли к решению, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения профессионального мастерства кадров для нужд организации.

3.2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в школе, в структурных подразделениях дошкольного и дополнительного образования, а при необходимости на основании рекомендаций аттестационной комиссии на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.196 ТК РФ). Очная (с отрывом от производства), вечерняя, заочная (без отрыва от производства), дистанционная.

3.2.1. Установлены 2 вида аттестации педагогических работников: обязательная аттестация – проводится один раз в пять лет с целью подтверждения соответствия занимаемой должности педагогических работников, не имеющих квалификационной категории, добровольная аттестация – проводится на основании личного заявления работника с целью установления уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

3.2.2. Педагогический работник, претендующий на первую квалификационную категорию, может обратиться в аттестационную комиссию в любое время в т. ч. в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, либо непосредственно после выхода из него.

Работник, имеющий первую квалификационную категорию вправе претендовать на высшую категорию не ранее чем через два года после установления для него первой категории.

3.3. Работодатель не реже 1 раза в три года направляет работников организации на курсы повышения квалификации с сохранением места работы и среднего заработка на период обучения.

3.4. Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, росту профессионального мастерства, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

3.6. При направлении работника для повышения квалификации, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах,

предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4. Рабочее время

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

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

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

2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке (п.1 Примечания к Приложению к Приказу Министерства образования от 22.12.14 № 1601).

3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах (п. 2 Примечания к Приложению к Приказу Министерства образования от 22.12.14 №1601).

4. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей (далее – работников, ведущих преподавательскую работу) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.3. Ненормированный рабочий день при необходимости может устанавливаться для отдельных категорий работников приказом Работодателя.

4.4. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

4.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым и дополнительным отпусками, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (например, дежурство и другие).

4.7. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, ненормируемой части рабочего времени, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.8. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5. Время отдыха

5.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения Работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.2. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению между Работником и Работодателем оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.3. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объёме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 28 календарных дней.

5.4. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск у работников Учреждения устанавливается в количестве 28 календарных дней, у педагогических работников 56 календарных дней.

5.5. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях установленных учредителем и (или) уставом школы

5.6. По заявлению Работника предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением средней заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 116 ТК РФ. В порядке поощрения может предоставляться работникам дополнительные оплачиваемые отпуска :

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

5.7. Работникам учреждения предоставляются дополнительные дни отпуска без сохранения заработной платы ст.128 ТК РФ по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- со смертью близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей – 3 календарных дня;
- вступлением в брак детей сотрудников – 2 календарных дня;
- Для проводов детей в армию – 1 день;

5.8. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

- Заведующей хозяйством – 3 дня;
- Главному бухгалтеру и работникам бухгалтерии – 3 дня;
- Специалисту по кадрам – 3 дня

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

5.10. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи одновременно с обучающимся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Перерыв для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы работников и составляет не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

5.11. Работникам учреждения, совмещающим работу и обучение без отрыва от работы и получающих профессиональное образование того же уровня вторично, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 дней в течение календарного года.

5.12. Для сторожей устанавливается следующий режим работы: с 21.00 до 7.00 часов; в выходные и праздничные дни: с 7-00 до 7-00 часов следующего дня. Оплата производится с учетом работы в ночное время, в выходные и праздничные дни.

5.13. Для работников структурных подразделений, работающих по графику (сторожей) ведется суммированный учет рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

6. Оплата труда.

6.1. Оплата труда Работников состоит из оклада (должностного оклада), а также дополнительных стимулирующих выплат. Оплата труда осуществляется с учетом дифференциации труда в зависимости от сложности и ответственности выполняемой работы, занимаемой должности, степени самостоятельности и ответственности Работника при выполнении поставленных задач.

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Запрещается, какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Размер заработной платы Работника определяется трудовым договором. За достижение высоких показателей труда Работнику выплачивается премия.

6.2. Заработная плата Работникам выплачивается 8-го и 23-го числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на счёт работника, открытый в Сбербанке России. Получение заработной платы Работниками осуществляется

с использованием пластиковых карт в соответствии с Договором, заключённым Работодателем и Сбербанком России.

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

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

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

6.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.5. Оплату времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ) рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.6. В случае направления в служебную командировку Работнику в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации возмещаются:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, понесённые Работником, по согласованию с Работодателем.

6.7. Работодатель обязан своевременно и в полном объёме осуществлять уплату страховых взносов на обязательное пенсионное и социальное страхование.

6.8. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе. Профком координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

- осуществляет контроль за оплатой труда и выплат педагогическим работникам и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий;
- оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь все работникам учреждения по защите их социально – экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;
- обеспечивает информационно – методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

6.9. Работникам учреждения может быть выплачена премия и материальная помощь:

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения (подтвержденное соответствующими документами) не более 4000 рублей;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий: (землетрясение, пожар, наводнение и др. обстоятельства) не более 4000 рублей;
- в случае смерти близких родственников сотрудника (родителей, супруга (супруги), детей не более 5000 рублей;

● рождение ребенка не более 5000 рублей;

● свадьба сотрудника не более 4000 рублей;

Премия выплачивается в следующих случаях

● ухода на пенсию — не более 5000 рублей;

● юбилея (50, 55, 60 и т.д. лет) — не более 5000 рублей;

● в связи с празднованием Дня учителя, женского дня 8 Марта;

● качественное выполнение ремонтных работ во время подготовки учреждения и структурных подразделений к новому учебному году;

6.10. Премия не выплачивается следующим работникам:

- вновь устроенным работникам не проработавшим полгода;
- получившим дисциплинарные взыскания.

Дисциплинарным взысканием считается проступок, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Применяются следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

При вынесении дисциплинарного взыскания:

- замечание – премия не выплачивается в течение двух месяцев;
- выговор - премия не выплачивается в течение шести месяцев;

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

(ст. 192 и ст.336 ТК РФ)

7. Условия, безопасность и охрана труда.

7.1. Работодатель обеспечивает надлежащие условия труда Работников в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами.

7.2. Работодатель осуществляет организацию периодических медицинских осмотров Работников. Периодические медицинские осмотры осуществляются за счёт средств Работодателя.

7.3. Работник в целях исполнения своих трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

7.4. Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнение обязательств по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Работодатель принимает необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая (группового несчастного случая) и оформляет материалы расследования в соответствии с действующим трудовым законодательством.

При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае, со смертельным исходом произошедшем в учреждении, работодатель (его представитель) в течение суток обязан известить об этом: в соответствующую государственную инспекцию труда, прокуратуру по месту происшествия несчастного случая, в территориальный орган исполнительной власти, в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя) (ст.228¹ ТК РФ).

8. Дополнительные гарантии.

8.1. Для достижения целей настоящего коллективного договора Работодатель обязуется:

- предусматривать меры по повышению оплаты труда работников и уровня социальных гарантий по сравнению с установленными законами, иными правовыми актами и соглашениями;

- принимать меры по повышению уровня оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников;

- установить соотношение тарифной части заработной платы на уровне не ниже двух третей от общего её размера, предусмотрев условия для увеличения доли оплаты труда в структуре затрат на производство продукции или оказания услуг;

- способствовать снижению дифференциации в оплате труда всех категорий работников;

- обеспечить учёт работников в системе обязательного пенсионного страхования и защиту их пенсионных прав;

- отчислять денежные средства представителю работников (профсоюзной организации) на проведение социально-культурных мероприятий;

- предусматривать меры по защите социально-трудовых прав молодёжи и закреплению молодых специалистов на рабочих местах.

8.2 Работодатель обязуется помимо обязательств, гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством:

а) По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

б) Работникам, имеющим детей, учащихся школ (1-11 класс), предоставляется один выходной день с сохранением заработной платы в первый день каждого учебного года.

в) Работникам, имеющим детей, дошкольного возраста, предоставляется дополнительное время с сохранением заработной платы (исходя из производственных возможностей) на посещение утренников в детских садах.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий Договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

9.2. Коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 6 городского округа Отрадный Самарской области заключенный 18.06.2015г на период с 2015 по 2018 годы, регистрационный номер № 27 от 23.06.2015 признать утратившим силу.

9.3. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия осуществляется по взаимному согласию Работодателя и Работников в порядке, установленном для его заключения (ст.44 ТК РФ).

9.4. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами, подписавшими его и соответствующими органами по труду, не реже одного раза в год (ст.51 ТК РФ).

9.5. Настоящий Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

9.6. За неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий стороны Договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Подписи сторон

Работодатель

Н.Н. Иванова | ИИ-1

Работники

Черемшова Н.В. | Чер



«27» июня 2018 г.

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа № 6 г.о. Отрадный Самарской области

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
выборного органа
первичной
профсоюзной
организации¹

от « » 2018

№ 5

УТВЕРЖДЕНО

приказом

от « » №
 Директор - Н.Н. Ивкова



Правила внутреннего трудового распорядка

Оглавление

1. Общие положения.....	3
2. Порядок приема и увольнения работников	3
3. Основные права и обязанности работников Учреждения.....	9
4. Основные права и обязанности работодателя	14
5. Рабочее время и время отдыха.....	17
6. Поощрения за труд	24
7. Дисциплинарные взыскания.....	25
8. Ответственность работников Учреждения	27

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школы №6 городского округа Отрадный Самарской области (далее – Учреждение). В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице директора Учреждения.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.²

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:³

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;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного

² ч.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»

² ст.16 ТК РФ

³ ст.65 ТК РФ

преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

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

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

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

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица:⁴

лишённые 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, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

⁴ ст.331 ТК РФ

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

2.7. 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, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.⁵

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.⁶

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

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

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

с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

⁵ ст.351.1 ТК РФ

⁶ ст.68 ТК РФ

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

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.⁷

2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.⁸

2.11. 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.⁹

2.12. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.¹⁰

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:¹¹

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

⁷ ст.68 ТК РФ

⁸ ч.1 ст.70 ТК РФ

⁹ ч.1 ст.71 ТК РФ

¹⁰ ч.3 ст.66 ТК РФ

¹¹ ст.77 ТК РФ

- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

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

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

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

2.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.¹²

¹² часть 1 ст. 80 ТК РФ

2.16. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.¹³

2.17. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.¹⁴

2.18. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.¹⁵

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

2.20. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.¹⁶

2.21. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.¹⁷

2.22. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы

¹³ часть 2 ст. 80 ТК РФ

¹⁴ часть 3 ст. 80 ТК РФ

¹⁵ ч.1 ст.79 ТК РФ

¹⁶ ч.2 ст.79 ТК РФ

¹⁷ ч.3 ст.79 ТК РФ

(должность).¹⁸

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.¹⁹

2.23. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.²⁰

3. Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения имеют право на:²¹

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 2) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 7) подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и

¹⁸ ч.3 ст.84.1 ТК РФ

¹⁹ ч.4 ст.84.1 ТК РФ

²⁰ ч.1 ст.84.1 ТК РФ

²¹ ст.21 ТК РФ

вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

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

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:²²

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса,

²² ч.3 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

- дисциплины (модуля);
- 4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
 - 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
 - 6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
 - 7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;
 - 8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
 - 9) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
 - 10) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - 11) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

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

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:²³

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
- 5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Самарской области, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.²⁴

3.5. Педагогические работники Учреждения, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы.

²³ ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

²⁴ ст. 5 ТК РФ

Указанным работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Заместителям директора Учреждения, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».²⁵

3.7. Работники Учреждения обязаны:²⁶

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

3.8. Педагогические работники Учреждения обязаны:²⁷

²⁵ ч.7 ст.51 ФЗ «Об образовании в РФ»

²⁶ ст.21 ТК РФ

²⁷ ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 9) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 10) соблюдать устав Учреждения, положение о специализированном структурном образовательном подразделении Учреждения.
- 11) Один раз в год участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:²⁸

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:²⁹

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

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать 8 и 23 числа каждого месяца в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в учреждении либо перечислять на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или

²⁸ ст.22 ТК РФ

²⁹ ст.22 ТК РФ

трудовым договором;³⁰

соблюдать требования при получении и обрабатывать персональные данные работников в соответствии с требованиями законодательства³¹;

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

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

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

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

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;

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

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

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

³⁰ ст.136 ТК РФ

³¹ ст.88 ТК РФ

Российской Федерации;

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

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.³²

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.³³

5.3. В соответствии с приложением к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

продолжительность рабочего времени – согласно пункту 1 указанного приложения;

норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – согласно пункту 2 указанного приложения;

норма часов педагогической работы за ставку заработной платы – согласно пункту 3 указанного приложения.

5.4. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного

³² ч.1 ст.333 ТК РФ

³³ примечание 1 к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей (далее – работников, ведущих преподавательскую работу) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном настоящими Правилами.³⁴

5.5. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:³⁵

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

работа на общих собраниях работников Учреждения;

организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому

³⁴ п.2.2 Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»

³⁵ п.2.3 Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»

в соответствии с медицинским заключением;

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса;

дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых Учреждением;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в Учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.³⁶

5.7. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.³⁷

5.8. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.³⁸

5.9. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.³⁹

³⁶ по аналогии с абзацем 1 раздела «Установление объема учебной нагрузки учителей и порядок исчисления их месячной заработной платы» Приложения 1 к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012 – 2014 годы

³⁷ по аналогии с абзацем 2 раздела «Установление объема учебной нагрузки учителей и порядок исчисления их месячной заработной платы» Приложения 1 к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012 – 2014 годы

³⁸ п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении

³⁹ п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении

5.10. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой учителя должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.⁴⁰

5.11. Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник Учреждения может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.⁴¹

5.12. Для педагогических работников Учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.13. Режим рабочего времени педагогических работников Учреждения в

⁴⁰ примечание 5 к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

⁴¹ п.2.3 Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»

каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается локальными актами Учреждения.

5.14. Для работников Учреждения, за исключением педагогических работников Учреждения и работников, указанных в пункте 5.18 настоящих Правил, установлена пятидневная рабочая неделя нормальной продолжительности с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Время начала и окончания работы в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу устанавливается с 8.00 до 17.00, в – Перерыв на обед с 13.00 до 13.45.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.⁴²

5.15. Всем работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.16. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.⁴³

5.18. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными

⁴² часть 1 ст. 95 ТК РФ

⁴³ ст.112 ТК РФ

правовыми актами Российской Федерации.⁴⁴

5.19. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.⁴⁵

5.20. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца.

5.21. Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

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

5.23. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам». Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.⁴⁶

5.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном

⁴⁴ ст.93 ТК РФ

⁴⁵ ст.104 ТК РФ

⁴⁶ ч.1 ст.115

статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.⁴⁷

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.⁴⁸

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.⁴⁹

5.25. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.⁵⁰

С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.⁵¹

5.26. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.⁵²

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:⁵³

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.⁵⁴

5.27. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из

⁴⁷ ч.1 ст.123 ТК РФ

⁴⁸ ч.2 ст.123 ТК РФ

⁴⁹ ч.3 ст.123 ТК РФ

⁵⁰ ч.1 ст.122 ТК РФ

⁵¹ последний абзац ст. 124 ТК РФ

⁵² ч.2 ст.122 ТК РФ

⁵³ ч.3 ст.122 ТК РФ

⁵⁴ последний абзац ст.122 ТК РФ

частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.⁵⁵

5.28. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.⁵⁶

5.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:⁵⁷

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

5.30. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.⁵⁸

5.31. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу после болезни.

5.32. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам Учреждения в порядке, установленном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с территориальным тарифным соглашением.

6. Поощрения за труд

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей,

⁵⁵ ч.1 ст.125 ТК РФ

⁵⁶ ч.5 ст.124 ТК РФ

⁵⁷ ч.1 ст.124 ТК РФ

⁵⁸ ч.1 ст. 128 ТК РФ

продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:⁵⁹

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. Работники Учреждения могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Самарской области и городского округа Отрадный, представляться к другим видам поощрений.

7. Дисциплинарные взыскания

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:⁶⁰

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

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.⁶¹

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих

⁵⁹ ст.191 ТК РФ

⁶⁰ ст.192 ТК РФ

⁶¹ ч.5 ст.192 ТК РФ

дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.⁶²

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.⁶³

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.⁶⁴

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.⁶⁵

7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.⁶⁶

7.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.⁶⁷

7.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников.⁶⁸

⁶² ч.1 ст.193 ТК РФ

⁶³ ч.2 ст.193 ТК РФ

⁶⁴ ч.3 ст.193 ТК РФ

⁶⁵ ч.4 ст.193 ТК РФ

⁶⁶ ч.5 ст.193 ТК РФ

⁶⁷ ч.6 ст.193 ТК РФ

⁶⁸ ст.194 ТК РФ

8. Ответственность работников Учреждения

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

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

*Принят с учетом мнения
представительного органа работников
протокол от 21.05.2018 №5*

ПРИНЯТ
на собрании трудового коллектива
Протокол № от « » 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ № 6

Н.Н. Ивкова

« _____ » _____ 20__ г.



Согласовано с  Управляющим советом
_____ Т.А. Баканова

« _____ » _____ 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О материальном стимулировании
работников ГБОУ СОШ №6
городского округа Отрадный Самарской области

Положение о материальном стимулировании, разработано в связи с переходом на новый механизм оплаты труда работников ОУ в соответствии:

- Постановлением Правительства Самарской области от 11.06.08г. № 201 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений »;

- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 14.07.2008г. № 113-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»

- Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;

- Приказа 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»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 28- ОД «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций»;

- 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»

- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012г. № 4-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного

возраста Самарской области»;

- Постановление Правительства Самарской области от 31.10.2012г. № 600 « О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждения методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

- Постановление Правительства Самарской области от 16.12.2013 г. № № 762 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 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 22.01.2009 №-9 од.

- Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009г. №8-од;

- Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431;

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (СФОТ) всех работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.2. Настоящее положение регламентирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда для работников ГБОУСОШ №6 г.о. Отрадный Самарской области (далее Учреждение) включая дополнительное образование (раздел III) и структурные подразделения дошкольного образования (раздел IV).

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников и педагогических работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.4. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

1.5. Цель оценки результативности деятельности педагогов - обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.6. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов является:

- проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.

1.7. Данное положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

II. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников.

2.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов общеобразовательных учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно- практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
- региональная программа мониторинговых исследований.

2.3. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит лист оценивания деятельности работника. К ним прикладываются ксерокопии подтверждающих документов личных профессиональных достижений педагога в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития

учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни Учреждения.

2.4. Листы оценивания заполняется педагогом самостоятельно в соответствие с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

3. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения и работникам СП ЦДОД.

3.1. Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников.

Стимулирующий фонд составляет не более 23,2 % от фонда оплаты труда учреждения и включает: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Пропорция планового распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения устанавливаются следующим образом:

- объем стимулирующего фонда руководителя общеобразовательного учреждения не более 3 % от стимулирующего фонда;
- объем стимулирующего фонда педагогических работников для выплат доплат и надбавок не более 83 % от стимулирующего фонда;
- объем стимулирующего фонда АХП для выплат доплат и надбавок не менее 14 % от стимулирующего фонда.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются Отраденским управлением министерства образования и науки Самаркой области.

3.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся и воспитанников на: занятиях, уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся и воспитанников была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников;
- своевременное предоставление работником материалов по самоанализу деятельности.

3.3. Стимулирование педагогических работников осуществляется в суммовом выражении и по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности учителя, и деятельности классного руководителя. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

3.4. На основе настоящего Положения администрацией образовательного учреждения совместно с Управляющим советом Учреждения разрабатывается Приложение № 1, определяющее перечень критериев и показателей. Размер

стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты определяются локальным актом, утверждаемым руководителем общеобразовательного учреждения.

3.5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции образовательного учреждения.

3.6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов (1 раз в месяц)

3.8. Выплата стимулирующих надбавок осуществляется на основании приказа директора школы и по согласованию с Управляющим советом школы.

3.9 Работники образовательного учреждения самостоятельно, один раз в месяц, заполняют листы оценивания результатов своей деятельности и передают в экспертную группу не позднее 25 числа каждого месяца.

3.10. Для подготовки приказа руководителя создается экспертная группа, состоящая из представителей администрации, органов самоуправления школы, профсоюзного комитета. Состав группы не может быть более 9 человек.

3.11. Председатель экспертной группы назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу группы, грамотное и своевременное оформление документации.

3.12. Экспертная группа выносит решение о выплатах стимулирующего характера в двухдневный срок (после сдачи критериев). Решение является действительным, если за него проголосовало более половины списочного состава.

3.13. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами экспертно-аналитической группы, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

3.13. Руководитель не позднее, чем за 3 дня до конца месяца, предоставляет в Управляющий совет аналитическую информацию экспертной группы о показателях деятельности работников.

3.14. Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию, решение оформляется протоколом, на основании которого ежемесячно издается приказ по школе об установлении соответствующей надбавки, производится выплата стимулирующего характера работникам. Решение оформляется протоколами, которые подписываются председателем и секретарем экспертной группы.

3.15. Работникам устанавливаются надбавки в зависимости от результата, положив в основу установленную норму: каждому критерию соответствует определенное количество баллов.

3.16. Надбавки устанавливаются на основе следующих расчетов:

1. Σ – сумма стимулирующего фонда сложившегося за месяц;

m - общее количество баллов;

$\Sigma/m = p$,

Где p – сумма одного балла;

2. A – сумма баллов каждого учителя;

3. $p \cdot A = \Sigma 1$ – стимулирующий фонд учителя.

3.17. Каждый работник, в случае несогласия с итоговым баллом, может обратиться в экспертную группу с апелляцией. Работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в экспертную группу, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

3.18. Экспертная группа обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол экспертной группы).

3.19. Надбавки работникам административно- хозяйственного персонала устанавливаются по результатам труда, на основании показателей эффективности и качества труда для работников административно- управленческого персонала, младшего обслуживающего персонала, разработанными в Учреждении и утвержденными настоящим Положением.

3.20. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

3.21. Результаты работы экспертной группы оформляются протоколами, срок хранения которых – 1 год.

4. Распределение выплат работникам структурных подразделений ДОУ №10, ДОУ №14, ДОУ №15. ДОУ №8 (Приложение №2)

4.1. Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников, в целях заинтересованности в улучшении результатов труда.

4.2. Стимулирующий фонд составляет не более 21,8 % от фонда оплаты труда учреждения и включает : надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

4.3. Стимулирующая часть состоит из:

- стимулирующих выплат 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.

4.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», 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.

4.5. 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 предъявлены и другие документы.

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

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

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

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного отделения направляется не менее 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты работникам дошкольного отделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.7. Выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

4.8. Стимулирующие выплаты распределяются комиссией, которую назначает приказом руководитель структурного подразделения.

4.9. По результатам контроля формируется рейтинг по набору критериев для каждой категории сотрудников.

4.10. Оценка эффективности (качества) деятельности работников ведется с участием органа общественного управления - Управляющим советом образовательным учреждением.

4.11. Состав комиссии по распределению стимулирующего фонда формирует руководитель структурного подразделения приказом по учреждению в количестве 5 человек.

4.12. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива (уполномоченные, представители профсоюзной организации), члены общественного органа управления, члены администрации в равных долях.

4.13. Руководитель структурного подразделения не позднее, чем за 3 дня до конца месяца, предоставляет в Управляющий совет аналитическую информацию экспертной группы о показателях деятельности работников.

4.14. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения выплачиваются ежемесячно в день выплат заработной платы.

4.10. Руководитель структурного подразделения несет полную ответственность за:

- сроки проведения работы комиссии;
- за достоверную информацию для Управляющего Совета;
- соблюдение сроков выплат надбавок

5 . Выплата единовременных вознаграждений

5.1. Единовременное вознаграждение является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную и продолжительную работу.

5.2. Единовременное вознаграждение выплачивается по приказу директора Учреждения при наличии финансовых средств.

5.3. Единовременное вознаграждение может быть выплачено:

- По итогам подготовки школы или структурного подразделения к новому учебному году;
- По итогам конкретного мероприятия;
- К профессиональным праздникам;
- К Международному женскому дню и Дню Защитника Отечества;
- К юбилею школы;
- К личному юбилею – 50 лет и далее каждые 5 лет.

5.4. В течение срока действия дисциплинарного взыскания единовременное вознаграждение не выплачивается.

6. Порядок выплаты материальной помощи.

6.1. Работникам ГБОУ СОШ №6 может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей;

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ГБОУ СОШ №6 материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем ГБОУ СОШ №6 и согласуется с председателем профсоюзного комитета учреждения.

Критерии оценки деятельности учителя

1	Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение и отсутствие неуспевающих обучающихся	36	Зам. директора по УВР
		Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по ОУ и / или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	Повышение – 16	Зам. директора по УВР
		Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (по итогам ГИА)	56	Зам. директора по УВР
		Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (по итогам ЕГЭ)	56	Зам. директора по УВР
		Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших по ЕГЭ количество баллов, соответствующих оценке «5»	56 за каждого ученика	Зам. директора по УВР
		Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших по ГИА количество баллов, соответствующих оценке «5»	56 за каждого ученика	Зам. директора по УВР
		Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	Повышение – 36 Отсутствие – 1 балл	Зам. директора по УВР
		Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня ОУ)	1500 рублей	Администрация
		Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) школьный: - участник – 2000 руб - победитель – 3000 руб Окружной - участник – 3000 руб - победитель – 5000 руб Областной - участник – 5000 руб - победитель – 10000 руб		Администрация
		Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций на уроках	1 балл	Администрация
Мониторинг знаний учащихся по предмету (проверка и подведение итогов)	5 б за каждый класс	Зам. директора по ИКТ		
Участие педагога в работе экспертных групп, жюри	Школа Округ Область	36 56 76	Зам. директора по ИКТ	
Участие педагога в проверке работ школьного тура олимпиады	С 01.01.2017	36		
Позитивные результаты внеурочной деятельности педагога	Результативность уч-ся (призёры) в предметных олимпиадах, участие очное: - Окружной уровень 1 место 2 место 3 место - Областной уровень 1 место 2 место	за каждого ученика 56 36 26 76 56	Зам. директора по НМР	

		3 место -Федеральный уровень Участие заочно (призёры): - Окружной уровень - Областной уровень -Федеральный уровень Участие учащихся в предметных олимпиадах (выше уровня ОУ)	3 б 10б 2б 3б 5б 0,5 б за каждого ученика	
2		Результат учащихся в конференциях по предмету (наличие призовых мест) - Окружной уровень (городской) 1 место 2 место 3 место - Областной уровень 1 место 2 место 3 место -Федеральный уровень Участие учащихся в конференциях (при отсутствии призовых мест)	за каждого ученика 7б 6б 5б 10б 9б 8б 15б 3б за каждого участника	Зам. директора по НМР
		Результат в соревнованиях, конкурсах, фестивалях по предмету (наличие призовых мест) - Школьный уровень - Окружной уровень - Областной уровень -Федеральный уровень Участие учащихся (при отсутствии призовых мест)	за каждого ученика 2б 5б 10б 15б 2-5 чел. – 1 б 10 чел. -2 б 15 чел. и более – 3 б	Зам. директора по НМР Зам. директора по ВР
		Подготовка и выполнение социально значимых проектов, выполненных под руководством работника	10б за проект (выполнение) 10 б за наличие призового места	Администрация
		Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках по факту (зависит от уровня) - городские СМИ - Областные СМИ - Федеральное СМИ	5б 7 б 10 б	Администрация
3	Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 10% учебного времени	2б	Администрация

Ф.И.О. учителя				
Предмет				
категория				
Для классных руководителей				
№ №	Показатель	Критерий	Балл	Оценивают
1	Позитивные результаты организационно - воспитательной деятельности классного руководителя	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение четверти; 60-80% 80-100% - наличие уч-ся, пропускающих учебные занятия без уважительной причины (более 20 уроков) Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	36 56 (- 1 балл за 1 уч-ся) 16	Бухгалтер Зам. директора по ВР Администрация
2.	Результаты участия класса и учащихся в воспитательных мероприятиях: - Школьного уровня для 9-11 кл -районного уровня; -областного уровня	І место ІІ место ІІІ место І место ІІ место ІІІ место І место ІІ место ІІІ место	3 2 1 5 4 3 7 5 3	Зам. директора по ВР (утверждает)
3.	Организация и проведение открытых школьных мероприятий, кл. часов, окружных мероприятий по инициативе кл. рук-ля.	(в зависимости от уровня) - школьный - городской - окружной - областной	3 5 7 9	Администрация
4	Трансляция опыта работ классного руководителя (по факту)	В школе В городе В области В СМИ	5 7 7 7	(копия прилагается)
5	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях, спортивных секциях по интересам школы или на базе школы, в течение учебного года	2 раза в год Повышение (сохранение) Сентябрь (в сравнении с маем) Январь (по сравнению с сентябрём)	26	Зам. директора по ВР
6.	Снижения количества учащихся (отсутствие) стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	Снижение (отсутствие)	16	Зам. директора по ВР

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
заместителей директора по учебно-воспитательной работе и старшего методиста
ГБОУ СОШ №6**

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом, уменьшение количества учащихся, оставленных на повторный год обучения. Рост – 1 балл, уменьшение – 1 балл	2
1.2	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней. – 1 балл	1
1.3	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в т. ч. в форме ЕГЭ, с участием общественных наблюдателей). -2 балла	2
1.4	Высокие результаты методической деятельности – 2 балла (призовые места в конкурсах, конференциях).	2
1.5	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе окружных методических объединений. - 3 балла	3
1.6	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ и программ элективных курсов, выполнение программ профильного изучения предметов – 4 балла	4
1.7.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций. – 1 балл	1
1.8.	Проведение мониторинга в школе. За один мониторинг – 2 балла	От 2
1.9.	Наличие публикаций зам. руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл.	1
1.10.	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
1.11.	Участие заместителя руководителя учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
1.12.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1
1.13	Увеличение доли педагогических работников (включая совместителей) повышающих квалификационные категории (по отношению к предыдущему месяцу) – 1 балл	1
1.14.	Рост доли педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов (по отношению к предыдущему месяцу): от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2
1.15.	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» -	2

	1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	
Итого:		27
2.	Критерии оценки эффективности (качества) работы Старший методист по воспитательной работе ГБОУ СОШ №6 Эффективность воспитательной работы	
2.1	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2
2.2	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) – 1 балла	1
2.3	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл	1
2.4	Рост доли учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе (по отношению к предыдущему месяцу): за каждые 25% – 0,5 балла	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	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца: 2 и более человек (для сельской школы) – (-1) балл; 5 и более человек (для городской школы) – (-1) балл	0
2.7	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл;	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
2.9.	Наличие публикаций зам. руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
2.10.	Участие заместителя руководителя учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
2.11.	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
2.12.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения	1

	во время образовательного процесса – 1 балл	
2.13.	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
Итого:		17

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
главного бухгалтера, заместителю главного бухгалтера и бухгалтера ГБОУ СОШ №6**

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	Сдача в срок отчетности бухгалтерской документации в отдел статистики и финансовое управление администрации -2 балла	2
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих Органов – 5 баллов	5
3	Учет и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств – 3 балла	3
4	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	0
5	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года: (- 1) балл	0
6	Оформление документации по платным услугам (смет, договоров, актов выполненных работ и др.)	2
7	Работа с поставщиками, подрядчиками (оформление документации, оплата), проведение подготовительной работы документов на котировку, конкурсы	4
8	Выполнение разовых поручений	3
Итоговая сумма выплаты : от 500 до 6500 руб.		19

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
библиотекаря ГБОУ СОШ №6**

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	Пополнение фонда библиотеки. Оформление подписки на периодические издания (при наличии подтверждающих документов) – 1 балл	1
2	Оформление тематических стендов, информационных справок, в т. ч. по новинкам методической литературы. По количеству оформленных справок, стендов. – 1балл	1
3	Организация книжных выставок, полок, литературных викторин, игр. Участие в городских конкурсах ЦДБ. Обзорные беседы по прочитанным книгам. Проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения. По количеству выставок, полок, викторин, игр, бесед, уроков внеклассного чтения – 2 балл	2
4	Рейды по проверке учебников. По количеству рейдов – 2 балла	2

5.	Выполнение плана библиотечных уроков Наличие открытых Уроков. -3 балла	3
	Итог Итоговая сумма выплаты : от 300 до 2000 руб.	9

Критерии оценки эффективности (качества) работы секретаря, делопроизводителя, специалиста по кадрам ГБОУ СОШ №6

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др	2
2	Контроль за исполнением работниками Учреждения приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения.	3
3	Ведение архивной документации.	2
4	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	2
5.	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.). Регулярное повышение квалификации)	2
6.	Выполнение разовых поручений	
	Итог Итоговая сумма выплаты : от 300 до 4000 руб.	14

Критерии оценки эффективности (качества) работы работников, относящихся к учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ №6

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	Качество ежедневной уборки помещений в гимназии	2
2	Участие в генеральных уборках Учреждения	3
3	Укос газонной травы. Спил сухостоя и веток	4
4	Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях. Экономия электроэнергии.	2
5.	Подготовка помещений к экзаменам	3
6.	Выполнение разовых поручений	
7	Качественное содержание пришкольной территории Учреждения	2
	Итог Итоговая сумма выплаты : от 300 до 5000 руб	18

Критерии оценки эффективности (качества) работы рабочего по обслуживанию здания ГБОУ СОШ №6

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	Своевременное устранение неполадок - 2 балла	2
2	Обеспечение сохранности имущества Учреждение - 2 балла	2
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников - 2 балла наличие - (- 1 баллов)	2

4	Выполнение разовых поручений	
	Итого Итоговая сумма выплаты : от 300 до 3000 руб	6

Критерии оценки эффективности (качества) работы вахтера ГБОУ СОШ №6

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	Качество пропускного режима в Учреждении - 2 балла	2
2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС- 2 балла	2
3	Отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников - 3 балла наличие – (-1 балл)	3
4	Выполнение разовых поручений	2
5.	Качественное содержание помещения гардероба – 3 балла	3
	Итого Итоговая сумма выплаты : от 300 до 2000 руб	12

Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего хозяйством ГБОУ СОШ №6

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	Своевременный контроль за подотчетными материалами- 3 балла	3
2	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов – 3 балла	3
3	Отсутствие замечаний по итогам проверок хозяйственной деятельности- 5 баллов. Наличие замечаний- (-3 балла)	5
4	Своевременное и качественное устранение неполадок, выполнение ремонта- 5 баллов	5
5.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности- 5 баллов	5
6.	Качественное проведение контроля за хозяйственной деятельностью (работа обслуживающего персонала)- 5 баллов Не системный контроль- (-3 балла)	5
7	Систематический контроль за содержанием всех помещений и территории Учреждения в рабочем состоянии- 3 балла	2
8.	Участие в инвентаризации – 5 баллов	5
	ИТОГО Итоговая сумма выплаты : от 300 до 7000 руб	28

Критерии оценки эффективности (качества) работы педагога - психолога ГБОУ СОШ №6

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	Качество проведения психологических консультаций : - для педагогов; - для родителей- 3 балла	3

2	Отсутствие замечаний к своевременному и качественному выполнению мероприятий годового плана- 3 баллов; <i>Наличие замечаний – (-1 балл)</i>	3
3.	Интеграция деятельности «педагог- психолог» и его коррекция- 3 балла	3
4	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению опыта педагога - психолога : <i>уровень муниципальный и окружной – 3 балла,</i> <i>уровень региональный – 5 баллов</i> <i>уровень всероссийский, международный – 7 баллов.</i>	7
5	Выпуск книги, брошюры с авторской программой, методическими рекомендациями, пособиями. – 10 баллов.	10
6	Выступления на конференциях, форумах, семинарах, в академиях, проведение открытых занятий, мастер-классов и т. п.: <i>уровень Учреждения- 3 балла;</i> <i>уровень муниципальный и окружной – 4 балла,</i> <i>уровень региональный – 5 балла</i> <i>уровень всероссийский, международный – 6 баллов.</i> <u>Руководство объединением – 5 б</u>	6
7	Результаты <u>участия педагога</u> в конкурсах профессионального мастерства: Участие: <i>уровень Учреждения – 3 балл,</i> <i>уровень муниципальный и окружной – 5 балла,</i> <i>уровень региональный, всероссийский, международный – 7 баллов.</i> <u>Победа педагога</u> <i>уровень Учреждения – 4 балла,</i> <i>уровень муниципальный и окружной – 7 баллов,</i> <i>уровень региональный, всероссийский, международный – 10 баллов.</i>	10
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий – 1 балл.	1
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
	Создание и постоянное обновление окружающей среды – 3 балла; <i>отсутствие обновления- (-1 балл)</i>	3
	итого	47

Критерии оценки эффективности (качества) работы педагога дополнительного образования ГБОУ СОШ №6

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	Наличие органов ученического самоуправления в детском коллективе - 2 балла	2
2.	Организация деятельности обучающихся в социально- значимых проектах и акциях – 2 балла	2
3.	Наличие системы или плана работы с родителями – 1 балл	1
4	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями. По количеству участия – 2 балла	2

5	<p>Выступления на конференциях, форумах, семинарах, в академиях, проведение открытых занятий, мастер-классов и т. п.:</p> <p><i>уровень Учреждения- 3 балла;</i> <i>уровень муниципальный и окружной – 4 балла,</i> <i>уровень региональный – 5 балла</i> <i>уровень всероссийский, международный – 6 баллов.</i></p> <p><u>Руководство объединением – 5 б</u></p>	6
6.	<p>Результаты <u>участия</u> в конкурсах профессионального мастерства:</p> <p>Участие:—</p> <p><i>уровень Учреждения – 3 балл,</i> <i>уровень муниципальный и окружной – 5 балла,</i> <i>уровень региональный, всероссийский, международный – 7 баллов.</i></p> <p><u>Победа педагога</u></p> <p><i>уровень Учреждения – 4 балла,</i> <i>уровень муниципальный и окружной – 7 баллов,</i> <i>уровень региональный, всероссийский, международный – 10 баллов.</i></p>	10
7.	<p>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</p>	2
8.	<p>Качественное проведение мероприятий на различных уровнях:</p> <p><i>уровень Учреждения – 3 балл,</i> <i>уровень муниципальный и окружной – 5 балла,</i> <i>уровень региональный, всероссийский, международный – 7 баллов.</i></p>	7
	итог	32


**Перечень критериев, позволяющих оценить
результативность и качество работы (эффективность труда)
работников ЦДОД.**

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призеров). 2. Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов). 3. Разработка и внедрение (в зависимости от
	<ol style="list-style-type: none"> уровня) авторской образовательной программы. 3. Наличие у детского объединения (учебной группы) званий «образцовый коллектив». 3. Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года не менее 90%. 4. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня). 5. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения и вне рамок функциональных обязанностей). 6. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций. 7. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников. 10. Результаты участия работника и обучающихся в социально-значимых проектах (в зависимости от уровня).
Эффективная организация использования материально-	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода. 2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и

технических и финансовых ресурсов	других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности. 3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).

2.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства: <i>уровень ДОУ – 1 балл, уровень муниципальный и окружной – 2 балла, уровень региональный, всероссийский, международный – 3 балла.</i> Победа педагога <i>уровень ДОУ – 4 балла, уровень муниципальный и окружной – 5 баллов, уровень региональный, всероссийский, международный – 6 баллов.</i>									
3.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность									
3.2.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий – <i>1 балл.</i>									
3.3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – <i>1 балл</i>									
3.4	Создание и постоянное обновление окружающей среды – <i>5 баллов;</i> <i>отсутствие обновления- (-1 балл)</i>									
3.5.	Отсутствие травматизма среди воспитанников – <i>1 балл</i>									
	ИТОГО:									

Пункты (1.2., 1.3., 1.4.,1.5., 1.6., 2.1., 2.2., 2.3 , 2.4.,3.4.,) листа оценивания рассматривается только при наличии подтверждающих документов.

Согласовано
Председатель ППО
 Черепанова Н.В.
« ___ » _____ 20__ г.

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ № 6
 Ивкова Н.Н.
« ___ » _____ 20__ г.



Соглашение по охране труда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 городского округа Отрадный Самарской области на 2018год

№ п/п	Содержание мероприятия	Стоимость работ(тыс. руб.)	Срок исполнения	Исполнитель
1	Обучение на курсах по пожарной безопасности, электробезопасности, эксплуатации тепловых установок, ежегодное обучение водителей	31,0	по заявке	Руководитель ОУ
2	Обучение на курсах по охране труда	-	-	-
3	Услуги охраны	70,0	в течение года	заведующий хозяйством
4	Медосмотр в т.ч предрейсовый и послерейсовый	600,0	в течение года	Руководитель ОУ
5	Перезарядка огнетушителей	15,0	по заявке	заведующий хозяйством
6	Приобретение аптечек для оказания первой помощи, медикаментов	50,0	в течение года	заведующий хозяйством, медицинский работник
7	Обеспечение специальной одеждой и индивидуальными средствами защиты; смывающими и обезвреживающими средствами	47,0	в течение года	заведующий хозяйством
8	Испытания средств защиты	15,0	по заявке	заведующий хозяйством
9	Обеспечение светового режима	35,0	в течение года	заведующий хозяйством
10	Проведение специальной оценки условий труда	33,0	2-3 квартал	специалист по охране труда
11	Гарантированные выплаты по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах	110,0	в течение года	Руководитель ОУ
12	Акарицидная обработка территорий	5,0	по необходимости	заведующий хозяйством
	ИТОГО	1011,0		