

Принят на общем собрании трудового коллектива
ГБОУ СОШ с.Шигоны

Протокол № 1 от 26.01 2015 г.

В ДАШНОМ ДОКУМЕНТЕ

Коллективный договор

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Шигоны муниципального района Шигонский Самарской области

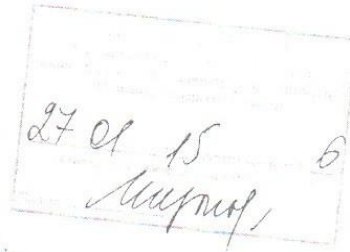
на 2015 - 2018 годы

От работодателя:
директор ГБОУ СОШ
с.Шигоны
Малых А.М. Малых



КОПИЯ ВЕРНА
12 мая 2015 г.

От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ с.Шигоны
Шаркова С.В. Шаркова



Директор школы:



Малых А.М. Малых

Содержание.

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор.....	5
3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников.....	7
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	8
5. Организация труда, режим работы, время отдыха.....	9
6. Оплата и нормирование труда.....	13
7. Гарантии и компенсации.....	17
8. Охрана труда и здоровья.....	18
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	20
10. Обязательства профкома.....	22
11. Контроль за выполнением коллективного договора.....	23

Приложения:

Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка СОШ с. Шигоны	25	ГБОУ
Приложение №2. Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работникам ГБОУ СОШ с. Шигоны.....	36	
Приложение №3. Положение о нормах обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.....	39	
Приложение №4. Положение о распределении доплат и надбавок работникам	42	
Приложение №5. Соглашение по охране труда	45	
Приложение № 6. Положение о материальном стимулировании работников ГБОУ СОШ с. Шигоны	50	

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школы с.Шигоны муниципального района Шигонский Самарской области (далее по тексту ГБОУ СОШ с.Шигоны).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников ГБОУ СОШ с.Шигоны и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники ГБОУ СОШ с.Шигоны, являющиеся членами профсоюзной организации в лице их представителя –председателя первичной профсоюзной организации С.В. Шарковой и работодатель в лице его представителя – директора ГБОУ СОШ с.Шигоны А.М. Малых.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы и структурных подразделений и филиала.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

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

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ГБОУ СОШ с. Шигоны, его реорганизации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При ликвидации ГБОУ СОШ с.Шигоны коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

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

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

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

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

1.13. Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка,
- положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок должностным окладом
- положение о материальном стимулировании работников
- положение о нормах обеспечения работников учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты,
- соглашение по охране труда и др.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления ГБОУ СОШ с.Шигоны непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.15. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.

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

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

2. Трудовой договор

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами.

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

2.4. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством (ст. 57 ТК РФ). Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам, в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, но не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) и в соответствии с п. 39 Типового положения о дошкольном образовательном учреждении, штатным расписанием и Типовым положением об учреждении дополнительного образования детей.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором ГБОУ СОШ с. Шигоны.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.6. Установленная учителям нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года, а также сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе директора ГБОУ СОШ с.Шигоны возможны только:

- по взаимному согласию сторон
- по инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

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

в) простоя, когда работникам поручается, с учётом их специальности и квалификации, другая работа в учреждении на всё время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

г) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

д) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В подпунктах «г» и «д» для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, но работодатель обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 дня (ст. 60.2 ТК РФ).

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ, 162 ТК РФ)

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ГБОУ СОШ с.Шигоны вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.11. Руководитель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом ГБОУ СОШ с. Шигоны, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

2.12. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

2.13. Прекращение трудового договора с работником по общим основаниям может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

2.14. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ГБОУ СОШ с. Шигоны.

- работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников школы.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 5 лет.

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в порядке, предусмотренном ст. 177 ТК РФ.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующую заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.180 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ, ст. 25 Закона о занятости).

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

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

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренными п.2,3,5 части 1 ст.81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.373, 82 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179, 261 (часть 4) ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в ГБОУ СОШ с. Шигоны свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

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

5. Организация труда, режим работы, время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ с. Шигоны (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом ГБОУ СОШ с. Шигоны.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – воспитательного, медицинского и обслуживающего персонала ГБОУ СОШ с. Шигоны устанавливается нормальная продолжительность

рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю.

5.3. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

5.4. Для педагогических работников ГБОУ СОШ с. Шигоны устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом ГБОУ СОШ с. Шигоны.

5.5. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в ГБОУ СОШ с. Шигоны (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ)

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

5.6. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем, по просьбе беременной женщины, одного из родителей, законного представителя, 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 (ст.93 ТК РФ).

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между уроками. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты или предоставления дополнительных оплачиваемых дней к отпуску.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, совещаний, собраний, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных учебным планом, планом воспитательной работы, правилами внутреннего распорядка учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В

этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества ГБОУ СОШ с. Шигоны; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ГБОУ СОШ с. Шигоны в целом или его отдельных структурных подразделений.

Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного органа.

5.10. Допускается привлечение работодателем работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.

5.11. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной уставом ГБОУ СОШ с. Шигоны, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета с дополнительной оплатой.

5.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников ГБОУ СОШ с. Шигоны. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе, к работе в оздоровительном лагере дневного пребывания детей при школе, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом директора. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммарный учет рабочего времени. Время перемен между занятиями является рабочим временем учителя.

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

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

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Ежегодные основные отпуска работников исчислять в календарных днях (ст.115 ТК РФ):

-учитель	-56 календарных дней
- воспитатель д/г	- 42 календарных дня
-библиотекарь	-28 календарных дней
-секретарь	-28 календарных дней
-бухгалтер	-28 календарных дней
-зам. директора по АХЧ	-28 календарных дней
-зам. директора по УВР	-56 календарных дней
-младший обслуживающий персонал	-28 календарных дней
-педагогические работники доп. образования	- 42 календарных дня
-методисты дошкольного образования и дополнительного образования	- 56 календарных дней
-музыкальный руководитель дошкольного образования, инструктор по физической культуре	- 56 календарных дней
- концертмейстер	- 56 календарных дней

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124,125 ТК РФ.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ) при наличии средств на оплату компенсации.

5.16. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ,

- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ,

- в других случаях в соответствии со ст.116 ТК РФ (за общественную активность и др.). Порядок предоставления и продолжительность дополнительных отпусков определяется в соответствии с Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках ГБОУ СОШ с. Шигоны.

5.17. Директору школы предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 3 календарных дней.

5.18. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность для отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе, в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.19. Дежурство педагогических работников по ГБОУ СОШ с. Шигоны начинается за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.20. Общими выходными днями являются: суббота и воскресенье (ст.111 ТК РФ).

5.21. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск до 1 года предоставляется без сохранения заработной платы. Оплата длительного оплачиваемого отпуска может производиться Учреждением при наличии внебюджетных средств.

5.22. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- в связи со смертью близких родственников-3 дней

- регистрацией брака работника-3 дней

- для прохода детей в армию-3 дня

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по соглашению между работником и работодателем.

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата педагогическим работникам устанавливается в соответствии Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», (в редакции постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 г. № 201), Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утверждённым приказом МОиН

Самарской области № 29-од от 19.02.2009г., Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 268 «О проведении в 2008 г. эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», Постановление Правительства Самарской области от 16.12.2013 года № 762 «О внесении изменений в Постановление правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 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».

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда в образовании и включает в себя:

- доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда отклоняющихся от нормальных, за работу в ночное время и т.д.);
- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и нормативными актами ГБОУ СОШ с. Шигоны.

6.3. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 11 и 26 число текущего месяца.

6.4. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении численного состава класса (подгруппы), который утверждается 2 раза в год: на 01 сентября и 01 января текущего учебного года;
- при присвоении почетного звания «Заслуженный учитель» (постановление Правительства Самарской области от 11.06.08 №201);

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

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

6.5. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок).

6.6. Администрация с учётом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положение о материальном стимулировании работников», которое вывешивается на сайте школы.

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

6.8. Наполняемость дошкольных групп, классов (групп) устанавливается Типовыми положениями и требованиями СанПиН, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется в соответствии с методикой оплаты труда.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

6.9.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт директор ГБОУ СОШ с. Шигоны (ст.142 ТК РФ).

6.9.3. 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 трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст.236 ТК РФ)

6.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной части заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

6.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

6.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся, работнику производится в день увольнения.

6.13.Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.14. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

6.15. Работники ГБОУ СОШ с. Шигоны имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников ГБОУ СОШ с. Шигоны (ст. 410 ТК РФ). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения примирительных процедур (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст.414 ТК РФ)

6.16. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

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

Денежная компенсация выплачивается также педагогическим работникам находящимся:

- в очередном отпуске;
- в декретном отпуске;
- в отпуске по уходу за ребенком;
- в период временной нетрудоспособности.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечным фондом ГБОУ СОШ с. Шигоны.

Организует ГБОУ СОШ с. Шигоны питание работников.

7.3. При установлении работникам оплаты труда квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при:

- работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида ГБОУ СОШ с. Шигоны;
- возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления;

7.4. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям, должностных обязанностей, профилей работ решением соответствующего органа управления образованием.

7.5. Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией ГБОУ СОШ с. Шигоны или уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока ее действия решением соответствующего органа управления образованием продлевается не более чем на один год.

7.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее одного года, имеющаяся у них квалификационная категория решением соответствующего органа управления образованием продлевается до наступления пенсионного возраста. При продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста квалификационная категория определяется на общих основаниях.

7.7. Педагогические работники, в том числе беженцы и вынужденные переселенцы из других регионов России, стран СНГ и Балтии, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), пенсионеры, ранее работавшие в системе образования, пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством Российской Федерации и решениями органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

7.8. Стороны признают необходимым:

оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) в соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.06.1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об

образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов».

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников на здоровые безопасные условия труда, внедрять средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятие по охране труда, определённые соглашением.

8.3. Организовать работу в ГБОУ СОШ с. Шигоны по аттестации рабочих мест.

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

8.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников ГБОУ СОШ с. Шигоны в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.

8.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ГБОУ СОШ с. Шигоны.

8.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами.

8.8. Обеспечить приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

8.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

8.10. Сохранить место работы работникам ГБОУ СОШ с. Шигоны и 2/3 заработка за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.11. Производить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и согласовать их с профкомом.

8.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.15. Создать ГБОУ СОШ с. Шигоны комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе ввести членов профкома.

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

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работниками ГБОУ СОШ с. Шигоны.

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

8.19. Один раз в полгода информировать коллектив ГБОУ СОШ с. Шигоны о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.20. Совместно с профкомом регулярно рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и принимаемых мер в этой области.

8.21. Профком обязуется организовать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, а также работу по оздоровлению детей работников, осуществлять защиту интересов членов профсоюза.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюза работников образования в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ с. Шигоны может производиться за счет средств работодателя при наличии средств (ст.377 ТК РФ) (порядок и условия оплаты труда председателя определяется далее каждым учреждением самостоятельно).

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для участия в проводимых профсоюзом работников образования Пленумов, конференций, семинаров, совещаний и других мероприятий.

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

9.9. Работодатель представляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам социально-трудовых отношений.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий ГБОУ СОШ с. Шигоны по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113ТК);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссий по оздоровлению работников ГБОУ СОШ с. Шигоны и обеспечению их детей новогодними подарками.

10.10. Вести учет, нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять документы в органы местного самоуправления.

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

10.12. Участвовать в работе комиссий ГБОУ СОШ с. Шигоны по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ГБОУ СОШ с. Шигоны.

10.15. Осуществлять культурно- массовую и физкультурно- оздоровительную работу в ГБОУ СОШ с. Шигоны.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль за выполнением плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в 10-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

Приложение № 1
К коллективному договору

ПРАВИЛА

ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Центр образования» с. Шигоны муниципального района Шигонский Самарской области

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для исполнения всеми работниками общеобразовательного учреждения.

1.2. Каждый работник общеобразовательного учреждения несет ответственность за качество общего образования и его соответствия государственного образовательного стандарта, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством общеобразовательного учреждения в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Для работников общеобразовательного учреждения работодателем является общеобразовательное учреждение.

2.2. Прием на работу и увольнение работников общеобразовательного учреждения осуществляет директор общеобразовательного учреждения.

2.3. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.4. К педагогической деятельности в общеобразовательном учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям. А также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составом преступления устанавливаются законом.

2.5. При приеме на работу (заключение трудового договора) работник обязан представить работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ о соответствующем образовании
- справку о наличии (отсутствии) судимости.

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.6. Запрещается требовать от лиц при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

2.7. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и работодателем.

2.8. После подписания трудового договора работодатель издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. В нем должны быть указаны наименование должности в соответствии с Единым тарифным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием и условия оплаты труда.

2.9 При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан под роспись;

- ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка,
- иными локальными нормативными актами;
- коллективным договором;
- проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.10. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.11. На каждого работника общеобразовательного учреждения ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в общеобразовательном учреждении бессрочно.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 73, 77, 81, 83, 84, 336 ТК РФ). Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно работодателя за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

2.13. В день увольнения работодатель производит с работником полный денежный расчет и выдает ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировкой законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА.

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на -информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.
- добровольно проходить раз в пять лет аттестацию согласно Положению об аттестации педагогических и руководящих работников.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- проходить в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотры;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 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;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективных договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

- 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;

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

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

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

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

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

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ.

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемые на них уставом общеобразовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор общеобразовательного учреждения с учетом мнения трудового коллектива до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

- объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности с учетом квалификации учителей и объема учебной нагрузки;

- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении количества обучающихся и классов-комплектов. Педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.3. Работодатель общеобразовательного учреждения обязан организовать учет явки работников школы на работу и ухода с работы.

5.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте не позднее чем за 1 месяц до введения его в действие.

5.5. Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников общеобразовательного учреждения (учителей, воспитателей и др.) к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу директора общеобразовательного учреждения.

5.6. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренным действующим законодательством, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.7. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются директором общеобразовательного учреждения к педагогической и организационной работе.

5.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал общеобразовательного учреждения привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы общеобразовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, как правило, предоставляется период летних каникул.

5.10. Предоставление отпуска директору школы оформляется приказом по соответствующему органу образования, другим работникам – приказом по общеобразовательному учреждению.

5.11. Педагогическим и другим работникам общеобразовательного учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, заменять друг друга без ведома директора общеобразовательного учреждения;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен;

- удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещениях и на территории общеобразовательного учреждения;
- освобождать обучающихся от школьных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания, по общественным делам.

5.12. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора или его заместителей. Вход в класс после начала урока разрешается только директору общеобразовательного учреждения и его заместителям.

6. ПООЩРЕНИЕ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

В школе могут применяться и другие поощрения.

6.2. За особые заслуги работники общеобразовательного учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников народного образования, и присвоение почетных званий.

6.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

6.4. При применении мер морального и материального поощрения, при представлении работника к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива, совета общеобразовательного учреждения.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом общеобразовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

7.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом общеобразовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка. За прогул (в том числе за отсутствие на рабочем месте более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительной причины директор общеобразовательного учреждения применяет дисциплинарное взыскание, предусмотренное выше. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется директором, а также соответствующими должностными лицами органов образования в пределах предоставляемых им прав. Директор имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

7.5. Дисциплинарное взыскание на директора накладывается органом управления образования, который имеет право его назначать и увольнять.

7.6. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется работодателем не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

7.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку в трехдневный срок.

7.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергшимся

дисциплинарному взысканию. Администрация по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания меры поощрения, указанные выше, не применяются.

7.10. Трудовой коллектив имеет право на выражение недоверия любому члену администрации и ходатайство в вышестоящих органах о его замене.

7.11. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под расписку.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О дополнительных оплачиваемых отпусках работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области средней общеобразовательной школы с. Шигоны муниципального
района Шигонский Самарской области**

1. Общее положение

1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации воздействия неблагоприятных факторов на здоровье работников в процессе трудовой деятельности, в целях стимулирования работников за нагрузку и работу во внеурочное время, за добросовестный и качественный труд.

1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков в ГБОУ СОШ с. Шигоны

1.3. Дополнительный оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

1.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ)

2. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков.

2.1. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) предоставляются следующей продолжительности:

Зам. директора по АХЧ – 12 дней

Заведующему библиотекой – 12 дней

Зам. директора по УВР – 3 дня

2.2. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам(при наличии денежных средств), занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда (ст. 117 ТК РФ) предоставляются следующей продолжительности:

Лаборанту – 6 дней

Младшему обслуживающему персоналу – 3 дня

Поварам структурных подразделений – 6 дней

2.3. Дополнительные отпуска работникам, имеющим основной отпуск 28 календарных дней:

Библиотекарю – 9 дней

Бухгалтеру – 9 дней

Завхозу – 6 дней

Зав. кадрами – 9 дней

Секретарю – 9 дней

Главному бухгалтеру – 12 дней

Специалист по охране труда – 9 дней

Старшим медицинским сестрам структурных подразделений – 12 дней

2.4. Дополнительные оплачиваемые отпуска работника

- за многолетний и добросовестный труд в ОУ - 3 дня

-за общественную активность -3 дня.

ПОЛОЖЕНИЕ

о нормах обеспечения работников специальной одеждой,
специальной обувью и другими средствами индивидуальной
защиты

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области средней общеобразовательной школы с.Шигоны муниципального
района Шигонский Самарской области**

1. Общие положения.

1.1. В соответствии со ст. 221 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (в дальнейшем – средства индивидуальной защиты) в соответствии с нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

1.2. Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя.

1.3. Норма выдачи специальной одежды и обуви:

	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)
1	2	3	4
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Уборщик производственных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые Туфли на нескользящей подошве	1 6 пар 1 пара 12 пар 1 пара
3.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
4.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные	1 1

		Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	6 пар 1 на 2,5 года 1 на 3 года
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	6 пар 1 пара 1 на 2,5 года
6	Повар	Куртка белая х/б фартук белый х/б, колпак белый х/б или косынка белая х/б, полотенце, тапочки или туфли на нескользкой подошве	3 комплекта 3 комплекта 3 комплекта 6 мес
7	Помощник воспитателя, кухонные рабочие, машинист по стирке белья,	Куртка белая х/б, фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой, шапочка белая х/б или косынка белая х/б, перчатки резиновые	3 комплекта 3 комплекта 3 комплекта до износа
8	медицинская сестра воспитатель ДОУ,	Халат белый х/б перчатки резиновые	6 мес до износа
9	Учитель химии	до износа халат	до износа 2
10	Учитель физики	до износа халат	до износа 2
11	Водитель	Халат хлопчатобумажный Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар

Положение

**о распределении доплат и надбавок работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области средней общеобразовательной школы с.Шигоны муниципального
района Шигонский Самарской области**
(спецфонд фонда оплаты труда)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 135 ТК РФ методикой формирования фонда оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области (Постановление Правительства Самарской области от 14.07.08 № 113 и другими нормативными актами Российской Федерации в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников ГБОУ СОШ с. Шигоны к повышению качества образовательного процесса).

1.2. Положение устанавливает систему надбавок и доплат, определяемых работникам ГБОУ СОШ с. Шигоны с учетом мнения профсоюзного комитета, ст.144 ТК РФ.

1.3. Размеры надбавок и доплат определяются ежемесячно по результатам работы на основании анализа работы сотрудников и устанавливаются приказом директора в пределах спецфонда оплаты труда.

1.4. Надбавки и доплаты могут быть установлены на определенный период времени или за выполнением конкретного объема работы, как основным работником, так и работающим по совместительству.

1.5. Надбавки и доплаты отменяются или их размеры уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушениях трудовой дисциплины.

1.6. Надбавки и доплаты, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющиеся от нормативных, за работу в ночное время, деятельность, не предусмотренную должностными обязанностями и т.д.) определяются в процентном отношении от тарифной части заработной платы.

1.7. Работникам, отработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступлением в учебное заведение, находящимся в отпуске, на больничном листе и другим причинам надбавки и доплаты производятся за фактически отработанное время.

2. Надбавки и доплаты компенсационного характера

2.1. Надбавки и доплаты, носящие компенсационный характер определяются в процентном отношении от тарифной части заработной платы.

2.2. Надбавки и доплаты, носящие компенсационный характер устанавливаются:

- сторожу за работу в ночное время (за каждый час работы в период с 22.00 часов до 6-00 часов утра), в праздничные дни - до 35%;
- учителю химии (за работу с вредными химическими веществами) - до 12%;
- учителю информатики (за вредные условия труда) - до 12%;
- повару (за работу в горячем цеху) – до 12 %;
- старшей медицинской сестре, помощнику воспитателя, кухонному рабочему, уборщику служебных помещений, машинисту по стирке и ремонту спецодежды (за работу с дезинфицирующими средствами) – до 10 %;
- больничные за счет предприятия;
- за работу по замещению отсутствующего работника
- другие предусмотренные законом компенсации.

3. Надбавки и доплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из специального фонда

3.1. Надбавки и доплаты устанавливаются:

-за заведывание МО - до 300 руб. за каждое методическое объединение при наличии протокола;

3.2. Доплата за классное руководство-до 40 руб. за каждого ученика;

3.3. Доплата за проверку тетрадей:

-учителям начальной школы, учителям английского языка, учителям математики, от базовой тарифной части- до 10%;

-учителям русского языка и литературы – до 15 %;

3.4. Выплата за ученую степень и за достижения в сфере образования:

-За орден, медаль, почетное звание СССР или Российской Федерации «Отличник просвещения», «Почетный работник общего образования»-300 рублей.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и комитет профсоюза ГБОУ СОШ с.Шигоны заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2015 -2018 учебных годов руководство школы обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№ п-п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количе- ство	Срок выполне- ния	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
						Количество работающих, которым улучшены условия труда		Количество работающих, освобождённых от тяжёлых физических работ	
						всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ									
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.00А-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения».	Чел.	60		Дмитриева И.О.				
2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением	Кол-во раз	2	Сентябрь	Дмитриева И.О.				

	Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации»			май					
3	Организация, обновление уголка по охране труда.			до 1.09	Дмитриева И.О.				
4	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда			до 1.09	Дмитриева И.О.				
5	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ: <ul style="list-style-type: none"> • работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; • работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; • работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; • работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты. 			до 1.09	Дмитриева И.О.				
6	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Кол-во раз	2	сентябрь; апрель	Дмитриева И.О.				
7	Организация комиссии по охране на паритетных основах с профсоюзной организацией.	Чел.	6	сентябрь	Малых А.М. Шаркова С.В.				

8	Организация проверки знаний по охране труда работников школы.			Ноябрь	Дмитриева И.О. Фоканова А.В.				
II. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ									
9	Ремонт имеющегося искусственного освещения в кабинетах.			Август	Фоканова А.В.				
10	Проверка и замена диэлектрических перчаток			Июль	Дмитриева И.О.				
11	Проверка контрольно-измерительных приборов и защитного заземления			Июль	Дмитриева И.О.				
12	Нанесение на рабочие столы в классах цветовой маркировки согласно требований СанПин 2.4.2.1178-02. Постановление Минздрава РФ от 28.11.2002 г. № 44.			Август	заведующие кабинетами				
13	Очистка осветительной арматуры, окон, фрамуг и их покраска.			Июль-август	ответственные за кабинеты				
III. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ									
14	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 14.03.1996 г. № 90.	Кол-во раз	1	В течение учебного года	Мед. сестра				
15	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол №2 от			август	Фоканова А.В. и руководители структурных подразделений				

	05.04.2000)								
16	Предоставление работникам времени на улучшение здоровья, лечение в санаториях в соответствии с медицинскими показаниями.			В течение года	Шаркова С.В.				
IV. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ									
17	Выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлением Министерства труда России в 1997-2001 гг. с изменениями и дополнениями, утвержденными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. № 39.			В течение года	Дмитриева И.О.				
18	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами.			В течение года	Фоканова А.В.				
19	Регулярное обеспечение индивидуальными средствами защиты			В течение года	Дмитриева И.О.				
V. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ									
20	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 года			сентябрь	Дмитриева И.О.				

21	Разработать новые и обновить имеющиеся инструкции и планы-схемы эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах.			Июнь	ответственные за кабинеты и зам. директора по АХЧ				
22	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (песок, огнетушители и др.)				завхоз				
23	Организация обучения работающих и обучающихся мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведении тренировок по эвакуации всего персонала.			В течение года	Дмитриева И.О. Железников А.Е.				
24	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.			В течение года	завхозы и зам. директора по АХЧ				
25	Освобождение запасных эвакуационных выходов			август	Завхоз, руководитель филиала и структурных подразделений				

Приложение № 6 к Коллективному договору

Согласовано:	Принято:	Утверждаю:
Председатель	На общем собрании	Директор
управляющего	трудоового коллектива	ГБОУ СОШ с. Шигоны
Совета:	Протокол № ____	Приказ № ____ от _____ г.
_____	от _____ г.	_____
		Малых А.М.

Авдеев М.В.

Положение
о материальном стимулировании работников государственного
бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы «Центр образования» с.
Шигоны муниципального района Шигонский Самарской области

1. Общие положения.

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Законом РФ «Об Образовании» с изменениями от 24 декабря 1993 г., 13 января 1996 г., 16 ноября 1997 г., 20 июля, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 30 декабря 2001 г., 13 февраля, 21 марта, 25 июня, 25 июля, 24 декабря 2002 г., 10 января, 7 июля, 8, 23 декабря 2003 г., 5 марта, 30 июня, 20 июля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая, 18, 21 июля, 31 декабря 2005 г., 16 марта, 6 июля, 3 ноября, 5, 28, 29 декабря 2006 г., 6 января, 5, 9 февраля, 20 апреля, 26, 30 июня, 21 июля, 18, 24 октября, 1 декабря 2007 г., 28 февраля, 24 апреля, 23 июля 2008 г.), Типового положения об общеобразовательном учреждении, утверждённого постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 г. № 196, Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.10.2011г. №2562, Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 7 марта 1995г. № 233, Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Центр образования» с. Шигоны муниципального района Шигонский Самарской области, Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №83 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений.» (с изм., внесёнными Постановлением Правительства от 17.02.2007. №14), Приказ министерства образования науки Самарской области от 19.02.2009г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Постановлением правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, государственных общеобразовательных учреждений для дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»,

распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 268 «О проведении в 2008 г. эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», постановлением Правительства Самарской области № 600 от 31.10.2012 г. « О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».

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

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

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам ГБОУ СОШ с. Шигоны за фактически отработанное время.

1.5. Виды, размер, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору ГБОУ СОШ с. Шигоны утверждаются учредителями, по результатам работы за квартал и за год в соответствии с положением.

1.6. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам ГБОУ СОШ с. Шигоны, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, согласовывается с Управляющим Советом, руководителями структурных подразделений и утверждаются директором ГБОУ СОШ с. Шигоны.

1.7. Настоящее положение разрабатывается ГБОУ СОШ с. Шигоны, принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с управляющим Советом учреждения, утверждается приказом директора.

Раздел II

2. Размер стимулирующего фонда

2.1. Размер стимулирующего фонда учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области № 201 от 11.06. 2008 года «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01. 06. 2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» в размере не более 20% от фонда оплаты труда работников учреждения.

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

2.3. Стимулирующий фонд педагогических работников составляет 70% общего стимулирующего фонда, стимулирующий фонд административно-управленческого и обслуживающего персонала составляет 30% общего стимулирующего фонда.

2.4. Стимулирующий фонд руководителя учреждения составляет не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.5. Вид оценивания показателей деятельности работников школы – баллы.

2.6. Стоимость одного балла производится внутренним расчетом и утверждается приказом директора школы по формуле:

$S = \text{ФОТ}_{\text{ст}} : (N_1 \times K_{\text{max}1} + N_2 \times K_{\text{max}2} + \dots + N_n \times K_{\text{max}n})$, где

S – стоимость одного балла;

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда,

N₁, N₂, ... N_n, - число работников данной должности,

K_{max 1}, K_{max 2}, ... K_{max n} - максимально возможное количество баллов по данной должности.

Структурное подразделение, реализующие программы дошкольного образования

2.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования устанавливается в размере 20% на основании постановления Правительства Самарской области № 600 от 31.10.2012 г. « О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета».

2.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования направляется на выплаты стимулирующего характера, материальную помощь, премии.

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии, иные поощрительные выплаты, материальную помощь, доплаты, надбавки, носящие систематический характер.

2.4. Стоимость одного балла производится внутренним расчетом и утверждается приказом директора учреждения по формуле:

$S = \text{ФОТ}_{\text{ст}} : (N_1 \times K_{\text{max}1} + N_2 \times K_{\text{max}2} + \dots + N_n \times K_{\text{max}n})$, где

S – стоимость одного балла;

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда,

N₁, N₂, ... N_n, - число работников данной должности,

K_{max 1}, K_{max 2}, ... K_{max n} - максимально возможное количество баллов по данной должности.

Структурное подразделение, реализующие дополнительные программы (Центр внешкольной работы)

2.1. Размер стимулирующего фонда структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы (Центра внешкольной работы) устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию дополнительных общеобразовательных программ в муниципальных учреждениях дополнительного образования детей, находящихся в

ведении министерства образования и науки Самарской области, перешедших на систему оплаты труда, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, в размере не более 17% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы (Центра внешкольной работы).

2.2. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки и доплаты за интенсивность и напряженность работы; премии за выполнение особо важных или срочных работ; премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда; иные поощрительные выплаты, доплаты и надбавки, носящие систематический характер за выполнение работ не входящих в основные обязанности.

2.3. Стимулирующий фонд составляет:

- для педагогических работников (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист, концертмейстер и пр.) не более 60%,
- для административно-управленческого персонала (директор, заместитель директора, главный бухгалтер и пр.) не менее 18%,
- для учебно-вспомогательного персонала (завхоз, секретарь и пр.) не менее 14%;
- для обслуживающего персонала (уборщик помещений, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и пр.) не менее 8% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы (Центра внешкольной работы).

Структурное подразделение, реализующие дополнительные программы (детско-юношеская спортивная школа)

2.1. Размер стимулирующего фонда структурного подразделения ДОД ДЮСШ устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию дополнительных общеобразовательных программ в структурных подразделениях дополнительного образования детей, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области, перешедших на систему оплаты труда, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, в размере не более 17% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения ДОД ДЮСШ.

2.2. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки и доплаты за интенсивность и напряженность работы; премии за выполнение особо важных или срочных работ; премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда; иные поощрительные выплаты.

2.3. Стимулирующий фонд составляет:

- для педагогических работников (тренер-преподаватель, методист и пр.) не менее 76%,
- для руководителя не более 10 %,
- для административно-управленческого персонала (заместитель, бухгалтер и пр.) не более 7%,
- для учебно-вспомогательного персонала (завхоз, секретарь и пр.) и

для обслуживающего персонала (уборщик помещений, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель и пр.) не более 17% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения ДОД ДЮСШ.

Раздел III

3. Условия для назначения и снижения или отмены стимулирующих надбавок и доплат

3.1. Условиями для назначения надбавок и доплат являются:

- отсутствие случаев травматизма обучающихся на занятиях в детских объединениях, при проведении массовых мероприятий, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

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

Раздел IV

4. Порядок установления надбавок и доплат.

4.1. Надбавки и доплаты педагогическим работникам ГБОУ СОШ с. Шигоны устанавливаются по четвертям и за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

4.2. Надбавки и доплаты административно – управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ СОШ с. Шигоны устанавливаются по итогам работы за квартал и за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

4.3. Педагогические работники предоставляют администрации ГБОУ СОШ с. Шигоны аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности в трехдневный срок после окончания отчетного периода.

4.4. Заместители директора ГБОУ СОШ с. Шигоны представляют аналитические материалы директору ГБОУ СОШ с. Шигоны не позже 7 дня по окончании отчетного периода.

4.5. Административно – управленческий, обслуживающий персонал и иные работники ГБОУ СОШ с. Шигоны представляют администрации ГБОУ СОШ с. Шигоны материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности ГБОУ СОШ с. Шигоны в трехдневный срок после окончания отчетного периода.

4.6. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора ГБОУ СОШ с. Шигоны.

4.7. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются руководителем общеобразовательных учреждений учредителем общеобразовательных учреждений по согласованию с руководителем Западного управления Министерства образования и науки Самарской области на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя общеобразовательного учреждения при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1.	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) - 1 балл.	1
1.2.	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования - 1 балл.	1
1.3.	Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием: наличие - 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» - 2 балла.	2
1.4.	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, получивших аттестаты о среднем общем образовании с отличием: наличие - 1 балл; доля данных	2

	выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» - 2 балла.	
1.5.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла.	1-1,5
1.6.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла.	1-1,5
1.7.	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по русскому языку 60 баллов и выше, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.8.	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по математике 60 баллов и выше, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.9.	Доля выпускников 9 классов, сдавших ГИА по русскому языку на оценки 4-5 от общей численности выпускников 9 классов: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла.	1-1,5
1.10.	Доля выпускников 9 классов, сдавших ГИА по математике на оценки 4-5 от общей численности выпускников 9 классов: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла.	1-1,5
1.11.	Доля выпускников 9 классов, получивших количество баллов по ГИА по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников 9 классов: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла.	1-1,5
1.12.	Доля выпускников 9 классов, получивших количество баллов по ГИА по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников 9 классов: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5	1-1,5

	балла.	
1.13.	Доля выпускников не получивших аттестат о среднем общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании - 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл, отсутствие динамики – 0 баллов, увеличение доли – (- 3) балла	2
1.14.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по физике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.15.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по информатике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.16.	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» - 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; наличие на уровне области - 2 балла; 3 и более человек на уровне области - 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях - 3 балла.	3
1.17	Доля выпускников 11 классов, поступивших в ВУЗы и ССУЗы Самарской области: 100% - 1 балл для городских школ и 2 балла для сельских школ; 100%, из них более 50% на специальности технического профиля – 2 балла для городских школ и 3 балла для сельских школ; 100% на бюджетные места – 3 балла для городских школ и 4 балла для сельских школ; 100% на бюджетные места, из них более 50% на специальности технического профиля – 4 балла для городских школ и 5 баллов для сельских школ	4-5
1.18	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл	1
	ИТОГО	26-32
2	Эффективность воспитательной работы	
2.1.	Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла;	2

	снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	
2.2.	Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских – 1 балл	1
2.3.	Наличие коллегиального органа управления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл	1
2.4.	Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея – 1 балл	1
2.5.	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	2
2.6.	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более – (-1) балл	0
2.7.	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 0,5 балла; наличие школьной телестудии – 0,5 балла	1
2.8.	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	2
2.9	Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно-патриотического объединения – 1 балл	1
	ИТОГО	11
3	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение	3

	семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	
3.2.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
3.3.	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке: от 25 до 50% - 1 балл, 50% и выше – 2 балла	2
3.4.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса – 2 балла	2
	ИТОГО	10
4	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1.	Изменение доли учащихся на уровне среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента – 2 балла, снижение контингента менее 3% – 0 баллов, снижение контингента на 3% и выше – (-2) балла.	2
4.2.	Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1
4.3.	Доля учащихся на уровне среднего общего образования, обучающихся в профильных классах (за исключением универсального профиля) или по индивидуальным учебным планам, от общего числа учащихся на ступени среднего общего образования: от 91% до 99% – 1 балл, 100% – 2 балла	2
4.4.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 8 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 0,5 балла; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для городской школы) – 0,5 балла, реализация не менее 10 предпрофильных курсов	1

	(для сельской школы) – 1 балл; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 1 балл	
4.5.	Создание условий для обучения детей-инвалидов в общеобразовательном учреждении: наличие детей-инвалидов, ограниченных в передвижении, обучающихся (с постоянным посещением уроков) в общеобразовательном учреждении, не являющимся специальной (коррекционной), общеобразовательной организацией – 1 балл	1
4.6.	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться): наличие психолого-медико-педагогического консилиума общеобразовательного учреждения – 0,5 балла, наличие адаптированных образовательных программ – 0,5 балла, организация психолого-педагогического сопровождения – 1 балл	2
4.7.	Организация дистанционного образования детей-инвалидов – 1 балл	1
	ИТОГО	10
5	Эффективность управленческой деятельности	
5.1.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения – 1 балл	1
5.2.	Наличие у коллегиального органа управления общеобразовательного учреждения (согласно уставу) прав в определении: содержания школьного компонента и режима работы общеобразовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 1 балл	1
5.3.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
5.4.	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
5.5	Уровень соотношения средней заработной платы административного персонала общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников общеобразовательного учреждения (за исключением заработной платы административного персонала),	1

	формируемых за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год не превышает 3 – 1 балл	
5.6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	1
	ИТОГО	8
6	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1.	Наличие у общеобразовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
6.2.	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 90% и более – 2 балла	2
6.3.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
6.4.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1
	ИТОГО	5
7	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1.	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балла	1
7.2.	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30 до 40% – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балл	1
7.3.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей: выше средних значений по муниципалитету – 1 балл; 20 % и выше – 2 балла для городских школ и 3 балла для сельских школ	2-3
7.4.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
7.5.	Доля учителей, ведущих преподавание в объёме двух	1

	ставок и более в одном образовательном учреждении: 10 % и ниже – 1 балл	
7.6.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования	1
7.7.	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня: от 80 - 90 % – 1 балл; выше 90% – 2 балла	2
	ИТОГО	10-11
	ВСЕГО	80-87

4.8. Эффективность (качество) работы руководителя общеобразовательного учреждения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в январе - по итогам календарного года.

Структурные подразделения, реализующие общеобразовательные программы дошкольного образования

4.1. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии) педагогическим работникам структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения устанавливаются ежемесячно в соответствии с критериями оценки деятельности.

4.2. Педагогические работники предоставляют методисту структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности в срок до 20 числа каждого месяца.

4.3. Методист структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования представляет аналитические материалы руководителю структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования в срок до 20 числа каждого месяца

4.4. Старшая медицинская сестра представляет аналитические материалы методисту структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования в срок до 20 числа каждого месяца.

4.5. Административно – управленческий, обслуживающий персонал, иные работники структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования предоставляют методисту структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования материалы, подтверждающие достигнутое качество выполнения работы в срок до 20 числа каждого месяца.

4.6. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) определяются в баллах.

Стоимость одного балла утверждается приказом директора учреждения и определяется по следующей формуле: Стимулирующая часть фонда оплаты труда

каждой части делится на произведение максимального количества баллов и количество работников, относящихся к данной категории.

4.7. Форма материалов самоанализа согласовывается с руководителем структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования и утверждается приказом директора ГБОУ СОШ с. Шигоны.

Структурные подразделения, реализующие дополнительные образовательные программы

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы на основании ежемесячного самоанализа профессиональной деятельности каждого работника в соответствии с критериями, предусмотренными настоящим Положением и показателями качества труда.

4.2. Решение об установлении доплат, надбавок и премий из стимулирующего фонда, снижении или отмене оформляются приказом директора ГБОУ СОШ с. Шигоны и доводится до сведения работника.

4.3. Доплаты, надбавки и премии из стимулирующего фонда устанавливаются за определенный период – месяц, квартал, учебный год и производятся из средств стимулирующей части ФОТ.

4.4. Размер стимулирующих выплат рассчитывается в зависимости от:

- общей суммы стимулирующего фонда;
- общего количества баллов всех работников, которые имеют право на стимулирующие выплаты;
- количества баллов, полученных работником по результатам труда;
- стоимости одного балла.

4.5. Стоимость одного балла утверждается приказом директора ГБОУ СОШ с. Шигоны и для каждой категории работников определяется по следующей формуле: это сумма стимулирующего фонда для данной категории деленная на произведение общего количества баллов по данной категории и количества работников.

Денежный вес одного балла =

Сумма стимулирующего фонда по данной категории.

Максимальное количество баллов x количество работников, относящихся к данной категории

4.6. Форма материалов самоанализа согласовывается с руководителем структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы и утверждается приказом директора ГБОУ СОШ с. Шигоны.

4.7. Работникам, отработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, нахождением в ученическом, очередном отпуске, на больничном листе, либо по другим причинам, выплата доплат, надбавок и премий из стимулирующего фонда производится за фактически отработанное время.

4.8. Размер и порядок надбавок и доплат, премирования руководителя структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы устанавливаются директором ГБОУ СОШ с. Шигоны по согласованию с Управляющим Советом структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы.

4.9. Руководитель структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы имеет право устанавливать премии и другие поощрительные выплаты в денежном выражении, носящие как регулярный, так и разовый характер, исходя из результатов труда работника.

Раздел V

5. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

5.1. Заместители директора ГБОУ СОШ с. Шигоны в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа ГБОУ СОШ с. Шигоны, определяющего размер стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ с. Шигоны и представляют на утверждение директору ГБОУ СОШ с. Шигоны.

5.2. Директор ГБОУ СОШ с. Шигоны рассматривает представленные материалы и направляет критерии выплат из стимулирующего фонда на согласование управляющему Совету в трехдневный срок.

5.3. Директор ГБОУ СОШ с. Шигоны по согласованию с управляющим Советом издаёт приказ об утверждении критериев оценки деятельности работника ГБОУ СОШ с. Шигоны.

Структурное подразделение, реализующие общеобразовательные программы дошкольного образования

5.1. Руководитель структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывает проект приказа учреждения, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения и представляет на утверждение руководителю учреждения до 23 числа каждого месяца.

5.2. Руководитель учреждения издает приказ о размере выплат стимулирующего характера до 23 числа каждого месяца.

Структурное подразделение, реализующие дополнительные образовательные программы

5.1. Педагогические работники структурного подразделения, реализующего дополнительные образовательные программы, предоставляют заполненные формы самоанализа, в соответствии с критериями оценки деятельности, руководителю структурного подразделения.

5.2. Руководитель структурного подразделения, реализующего дополнительные образовательные программы, в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывает материалы работников, разрабатывают проект приказа ГБОУ СОШ с. Шигоны, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения и представляют на утверждение руководителю учреждения до 23 числа каждого месяца.

5.3. Руководитель учреждения издает приказ о размере выплат стимулирующего характера до 23 числа каждого месяца.

6. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения для определения надбавок и доплат учителям - предметникам

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	По полугодиям	3
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику	По полугодиям	2
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика)	По итогам года Результаты ГИА у учащихся класса	3
	Отсутствие неуспевающих	По итогам года Результаты ЕГЭ у	3

	выпускников ступени среднего общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и другие предметы, если число выпускников, сдающих предмет, не менее 14 или их доля ниже среднего значения по округу	учащихся класса	
	Пропуски учащимися уроков по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков	По полугодиям	2
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.(выше уровня образовательного учреждения)	По полугодиям -окружной уровень -областной уровень -всероссийский уровень	1 1,5 2,5
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций на уроках	По полугодиям	2
	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	По итогам года -районный уровень -окружной уровень -областной уровень -всероссийский уровень	1 1,5 2,5
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся.	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	По полугодиям -школьный уровень -окружной уровень -областной уровень	1 1,5 2,5

	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	По полугодиям - районный уровень -окружной уровень -областной уровень -всероссийский уровень	1 1,5 2,5
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование в учебном процессе IT технологий.	По полугодиям	1-3
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки, кинотеатр и др.) составляет более 5% учебного времени	По полугодиям	1-3
Работа в системе АСУ РСО	Своевременное выставление оценок, заполнение тем уроков и домашнего задания	По полугодиям	1-5

6.1 Критерии и показатели качества труда педагогических работников, не имеющих классного руководства.

6.2 Критерии и показатели качества труда педагогических работников, имеющих классное руководство.

Эффективность деятельности классного руководителя оценивается по следующим показателям:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих	По полугодиям	1

классного руководителя	делах по интересам, спортивных секциях школы или на базе школы, в течение учебного года.		
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	По полугодиям	1
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	По полугодиям	2
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня (ПДН, КДН и на внутришкольном учете)	По полугодиям	2
	Наличие социально- значимых проектов, выполненных под руководством классного руководителя	По полугодиям	3
	Участие учащихся класса в конференциях, соревнованиях конкурсах	По полугодиям	3
	Использование ИТ технологий в воспитательном процессе	По полугодиям	3

Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения.	По полугодиям	1
Работа в системе АСУ РСО	Посещаемость учащихся, личные карточки учащихся и родителей (заполнение, корректировка, внесение изменений, обеспечение доступа учащихся и родителей в систему АСУ РСО)	По полугодиям	1-5
	Своевременное выставление оценок, заполнение тем уроков и тем уроков	По полугодиям	1-5
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	По полугодиям	3
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику	По полугодиям	2
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования	По итогам года Результаты ГИА у учащихся класса	3

	по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика)		
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) или их доля ниже среднего значения по округу	По итогам года Результаты ЕГЭ у учащихся класса	3
	Пропуски учащимися уроков по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков	По полугодиям	2
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.(выше уровня образовательного учреждения)	По полугодиям -окружной уровень -областной уровень -всероссийский уровень	1 1,5 2,5
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций на уроках	По полугодиям	2
	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального	По итогам года -районный уровень -окружной	1 1,5

	мастерства	уровень -областной уровень -всероссийский уровень	2,5
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся.	Участие учащихся в олимпиадах по предмету	По полугодиям -школьный уровень -окружной уровень -областной уровень	1 1,5 2,5
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, смотрах	По полугодиям -районный уровень -окружной уровень -областной уровень -всероссийский уровень	1 1,5 2,5
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование в учебном процессе IT технологий	По полугодиям	1-3
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки, кинотеатр и др.) составляет более 5% учебного времени	По полугодиям	1-3

6.3. Критерии и показатели качества труда административно – управленческого персонала.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов
Заместители директора по УВР			

Повышение качества обучения	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100% успеваемости	По итогам учебного года	1
	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования	По итогам учебного года	1
	Количество выпускников среднего общего образования, награжденными медалями «За особые успехи в учении» : -наличие -доля данных выпускников от их общего числа выше средней по образовательному округу	По итогам учебного года	1 2
	Результат ЕГЭ выпускников ступени среднего общего образования (русский язык по 100-бальной шкале): - выше средних значений по образовательному округу -выше средних значений по области (для сельских школ)	По итогам учебного года.	1 1,5
	Результат ЕГЭ выпускников ступени среднего общего образования	По итогам учебного года.	

	(математика по 100-бальной шкале): - выше средних значений по образовательному округу - выше средних значений по области (для сельских школ)		1 1,5
	Доля выпускников ступени среднего общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов (от их общего числа): - наличие - рост	По итогам учебного года	1 2
	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): - рост - выше средних значений по образовательному округу - выше средних значений по области	По итогам учебного года	0,5 1 1,5
	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): - рост- - выше средних		0,5 1 1,5

	значений по образовательному округу -выше средних значений по области		
	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение		1
	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций: - наличие на уровне образовательного округа - три и более человек на уровне образовательного округа - наличие на уровне области - 3 и более человек на уровне области - всероссийском или международном уровнях	По итогам учебного года	1 1,5 2 2,5 3
Эффективность работы	Составление расписания, Электронные услуги в сфере образования «Е-услуги. Образование» прием в 1 класс		8
Организатор внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми			
Эффективность воспитательной работы	Число учащихся поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних (ПДН,КДН,ВПУ)	По итогам полугодия -отсутствие -снижение	2 1
	Наличие ученического органа самоуправления,	По итогам года	1

	установленного Уставом образовательного учреждения.		
	Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25%	По итогам года	0,5
	Количество учащихся (в личном первенстве) или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	По итогам полугодия	0,5
		- наличие на муниципальном уровне	1
		- наличие на уровне образовательного округа	1,5
		- три и более на уровне образовательного округа	1,5
		- наличие на уровне области	2
		- три и более на уровне области	2
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.(выше уровня образовательного учреждения)	- наличие на всероссийском уровне или международном уровне	2
		По итогам полугодия	2
		-окружной уровень	3
		-областной уровень	5
		-всероссийский уровень	
Заместитель директора по административно-хозяйственной части			

Качество работы по созданию условий для сохранения здоровья детей и персонала	Своевременность и качество предоставляемой, отчетно-статистической информации, оперативность и качество расходования, оптимального использования бюджетных средств	По итогам полугодия	1
	Прием учреждения к началу учебного года и открытию лагеря дневного пребывания Роспотребнадзором и Госпотребнадзором без замечаний.	По итогам полугодия	1
	Отсутствие замечаний по результатам проверок по выполнению законодательства, соблюдению санитарно-гигиенических норм, СанПиН работниками столовой	По итогам полугодия	1
	Отсутствие жалоб и претензий к работе обслуживающего персонала	По итогам полугодия	1
	100%-ная сохранность школьного имущества и инвентаря	По итогам инвентаризации	1
	Обеспечение безаварийной работы автотранспорта	По итогам полугодия	1
	Результативность работы по благоустройству территории учреждения	По итогам полугодия	1
Главный бухгалтер			
Высокое качество работы	Своевременное и правильное оформление финансово-	По итогам квартала	0-5

	хозяйственной документации		
	Разработка проектов локальных актов по нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов	По итогам квартала	0-2
	Анализ показателей выполнения плана (динамики) по контингенту, финансовым расходам	По итогам квартала	0-5
	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	По итогам квартала	0-5
	Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств	По итогам квартала	0-5
	Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	По итогам квартала	0-2
	Высокое качество составления смет расходов (ПФХД), обеспечивающее минимальное количество внесений изменений экономическую классификацию	По итогам квартала	0-5
	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	По итогам квартала	0-3

	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды	По итогам квартала	0-3
Бухгалтер			
Высокое качество работы	Своевременность и качество предоставляемой аналитической, диагностической, отчетно-статической информации, оперативность и качество по исполнению смет доходов и расходов, оптимальному использованию бюджетных средств	По итогам квартала	1
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов.	По итогам квартала	1
	Отсутствие жалоб со стороны работников по начислению заработной платы.	По итогам квартала	1
	За обработку документации по бухучету с применением сетевой программы «Бухгалтерия 1С»	По итогам квартала	1
	Отсутствие ошибок, выявленных в ходе проверок и ревизий	По итогам квартала	1

библиотекарь			
Эффективность работы	100% сохранность библиотечного фонда	По итогам инвентаризации	1
	Число систематически читающих детей составляет не менее 95% всех учащихся школы.	По итогам полугодия	1
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу библиотеки.	По итогам полугодия	1
Зав. библиотекой (медиатекой)			
Эффективность работы	Организация библиотечного учета учебников с использованием прогрессивных форм. Внедрение и использование программы учета АИБС MARK-SQL	По итогам полугодия	2
	Библиотечное обслуживание свыше 14 классов-комплектов. Фактически обслуживаются 20 классов-комплектов основной и старшей ступени	По итогам полугодия	3
	Оперативное использование ресурсов Интернет в деятельности ОУ. 100 % постоянное обеспечение исполнения закона РФ «О гарантиях прав ребенка» в части доступа учащихся к образовательным ресурсам Интернет в точках доступа к Сети в медиатеке. Постоянно.	По итогам полугодия	2

	Работа в программе контентной фильтрации, контроль при работе учащихся в Интернет во внеурочное время.		
	Отсутствие замечаний по результатам проверок прокуратурой исполнения регламента доступа к сети Интернет. По факту.	По итогам полугодия	1
	Отчеты по СКФ и трафику Интернет.	Ежемесячно	1
	Организация просмотров презентаций, кинофильмов, роликов на уроках и во внеурочное время.	Ежедневно, по графику с помощью мультимедийных средств	1
	Высокая читательская активность. Не менее 80 % учащихся систематически пользуются библиотекой.	По итогам полугодия	1
Старшая вожатая			
Эффективность работы	Своевременность и качество предоставляемой аналитической, диагностической, отчетно-статистической информации.	По итогам полугодия	1
	Количество учащихся (в личном первенстве) или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей	По итогам полугодия - наличие на муниципальном уровне - наличие на уровне образовательного округа - три и более на	0,5 1 1,5

	и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	уровне образовательного округа - наличие на уровне области	1,5
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.(выше уровня образовательного учреждения)	По итогам полугодия -окружной уровень -областной уровень	1 2
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.	По итогам полугодия	1
Секретарь			
Эффективность работы	Качественное и своевременное ведение документации	По итогам квартала	4
	Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.	По итогам квартала	4
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	По итогам квартала	4
	За ненормированный рабочий день	По итогам квартала	6
Обслуживающий персонал (уборщик, гардеробщик, дворник, рабочий, сторож, лаборант)			
Эффективность работы	Качественная уборка закреплённого участка, содержание его в соответствии с СанПиН	По итогам квартала	1
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	По итогам квартала	1
	100%-ная сохранность школьного имущества и инвентаря	По итогам квартала	1
	Оперативность	По итогам	1

	выполнения заявок	квартала	
Заведующий кадрами			
Эффективность работы	Своевременное и качественное предоставление отчетности	По итогам квартала	4
	Отсутствие замечаний по итогам проверок	По итогам квартала	10
	Отсутствие обращений работников школы по вопросу неправильного написания справок в ПФР	По итогам квартала	4
	Отсутствие жалоб со стороны персонала школы	По итогам квартала	2
Техник-программист			
Высокое качество работы	Оперативное выполнение заданий руководства, выполнение особо важных и срочных работ	По итогам квартала	1
	Ремонт компьютерной техники образовательного учреждения в рамках технической базы школы	По итогам квартала	1
	Установка и подключение периферийных устройств для функционирования образовательного процесса	По итогам квартала	1
	Выявление и исправление программных сбоев в компьютерной технике образовательного учреждения	По итогам квартала	1
	Консультации персонала	По итогам квартала	1

	образовательного учреждения по вопросам информационного и компьютерного обеспечения образовательного процесса		
	Предотвращение заражения либо лечения заражения компьютерными вирусами	По итогам квартала	1
	Подключение к сети интернет компьютерной техники образовательного учреждения	По итогам квартала	1
	Установка лицензионных или бесплатных программ для обеспечения образовательного процесса	По итогам квартала	1
	Работа с локальными вычислительными сетями образовательного учреждения	По итогам квартала	1
	Своевременное и качественное выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями	По итогам квартала	1
Специалист по охране труда			
Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работу	- Своевременность подготовки и утверждения планов работы;	По итогам квартала	1
	- Выполнение планов работы, соблюдение сроков исполнительной документации;		1
			1

	- Четкое ведение номенклатуры дел по ОТ, пожарной безопасности; - Качественное ведение внутришкольного контроля по вопросам охраны труда		1
Обеспечение комплексной безопасности школы	- Отсутствие случаев травматизма - Соблюдение графика прохождения медицинских осмотров сотрудников	По итогам квартала	2 2
Исполнительская дисциплина	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	По итогам квартала	2
Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работу	- Своевременность подготовки и утверждения планов работы; - Выполнение планов работы, соблюдение сроков исполнительной документации; - Четкое ведение номенклатуры дел по ОТ, пожарной безопасности; - Качественное ведение внутришкольного контроля по вопросам охраны труда	По итогам квартала	1 1 1 1
Завхоз			
Качество работы по созданию условий для сохранения здоровья детей и персонала	Прием учреждения к началу учебного года и открытия лагеря дневного пребывания Роспотребнадзором и Госпотребнадзором	По итогам года	1
	Отсутствие жалоб и претензий к работе	По итогам квартала	1

	обслуживающего персонала		
	100% сохранность школьного имущества и инвентаря	По итогам квартала	1
	Результативность работу по благоустройству территории учреждения	По итогам квартала	1
Юриисконсуьлт			
Высокое качество работы	Разработка плана закупок: -осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок; -размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений;	По итогам квартала	2
	Разработка плана-графика, внесение изменений в план-график. Размещение в единой информационной системе плана-графика и внесенных в него изменений	По итогам квартала	2
	Определение и обоснование начальной (максимальной) цены контракта (договора)	По итогам квартала	2
	Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов (договоров)	По итогам квартала	2
	Размещение иной информации и документов, размещение которых в единой информационной	По итогам квартала	2

	системе предусмотрено законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд		
--	---	--	--

Структурные подразделения, реализующие образовательные программы дошкольного образования

6.4. Критерии и показатели качества труда работников для определения стимулирующих выплат

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

Воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре			
Основания назначения стимулирующих выплат	Критерии	Срок оценивания	Вид оценивания баллы
Эффективность образовательно-воспитательного процесса	-Результаты выполнения ФГОС ДО (утверждены приказом Министерства образования РФ от 17.10.2013 г. № 1155)	ежемесячно	3
	-Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДООУ)	Ежемесячно (с сентября по май)	2
	-Результаты участия воспитанников в конкурсах,	Ежемесячно	2

фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)		
-Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Ежемесячно	2
-Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного возраста)	Ежемесячно	2
-Качественное проведение воспитательных мероприятий	Ежемесячно	3
-Применение в работе инновационных педагогических технологий	Ежемесячно	2

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

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

- при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

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

Воспитатели, помощники воспитателя			
Основания для назначения стимулирующих	Критерии	Срок оценивания	Вид оценивания

выплат			баллы
Эффективность образовательно-воспитательного процесса	- За сложность и напряженность работы с детьми разного возраста, с детьми с особыми образовательными потребностями, с детьми раннего возраста	Ежемесячно	1-2
	- Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе	Ежемесячно	1-2
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре			
Эффективность образовательно-воспитательного процесса	- За сложность и напряженность работы с детьми разного возраста, с детьми с особыми образовательными потребностями, с детьми раннего возраста	Ежемесячно	1-2

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

Старшая медицинская сестра			
Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Срок оценивания	Вид оценивания баллы
Эффективность образовательно-воспитательного процесса	- Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или ДОУ)	Ежемесячно	5
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	- Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Ежемесячно	5

	(за предыдущий месяц)		
Воспитатели, помощники воспитателя			
Эффективность образовательно-воспитательного процесса	-Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или ДОУ)	Ежемесячно	1-2
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	- Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Ежемесячно	1-2

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Срок оценивания	Вид оценивания баллы
Руководитель, методист			
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	-Распространение опыта педагогического в профессиональном сообществе через проведение семинаров, организованных самим структурным подразделением: <i>на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа - 1 балл; на областном уровне – 2 балла</i> - Положительная динамика	Ежемесячно	2

	или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в структурном подразделении: <i>положительная динамика – 1 балл; показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла</i>	Ежемесячно	2
	-Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым структурным подразделением <i>за каждые 25% – 0,5 балла; max – 2 балла</i>	Ежемесячно	2
	-Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных структурным подразделением ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: <i>наличие на муниципальном уровне – 1 балл; наличие на уровне «образовательного округа» – 2 балла;</i>	Ежемесячно	3
	- Наличие сайта структурного подразделения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	Ежемесячно	2
Эффективность управленческой деятельности	- Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней резиденции) о соответствии ФГОС ДО	Ежемесячно	2

<p>основной общеобразовательной программы дошкольного образования – 2 балла</p> <p>- Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия - не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления - 1 балл</p> <p>- Наличие в коллегиальных органах представителей родительской общественности каждого структурного подразделения – 1 балл</p> <p>- Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: <i>на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балла; на уровне области - 2 балла</i></p> <p>- Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл</p> <p>- Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных руководителей, логопедов, инструкторов по физ. культуре), в том числе дополнительно привлеченных, работающих с детьми дошкольного возраста – 1 балл</p>	Ежемесячно	1
	Ежемесячно	1
	Ежемесячно	2
	Ежемесячно	1
	Ежемесячно	1

	<p>- Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций)-1б.</p> <p>-Наличие самообследования о деятельности структурного подразделения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ в сети Интернет) – 2 балла</p>	Ежемесячно	2
<p>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</p>	<p>- Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла</p> <p>- Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: <i>снижение – 1 балл, ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла</i></p> <p>- Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательного процесса – 1 балл</p> <p>- Отсутствие замечаний и</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p>

	обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл		
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	<p>- Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: <i>от 30 до 40% – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балл</i></p>	Ежемесячно	1
	<p>- Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: <i>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</i></p>	Ежемесячно	2
	<p>- Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной</p>	Ежемесячно	1

	<p align="center">деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 1 балл</p>		
Воспитатели, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	-Отсутствие обоснованных жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	Ежемесячно	1
	- Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Ежемесячно	1
Заведующий хозяйством			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Ежемесячно	5
	- Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Ежемесячно	5
Эффективная организация использования материально-	- Отсутствие замечаний по итогах ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной	Ежемесячно	5

технических и финансовых ресурсов	деятельности		
Помощники воспитателя			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	- Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	Ежемесячно	6
Старшая медицинская сестра			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Ежемесячно	2
	- Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Ежемесячно	2
Бухгалтер			
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	- Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Ежемесячно	5
	- Качественное ведение бухгалтерской документации, большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий, заявок	Ежемесячно	20
Повар, кладовщик			

Эффективная организация охраны жизни и здоровья	-Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Ежемесячно	3
		Ежемесячно	3
Делопроизводитель			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	-Большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий, заявок - Эффективная и качественная работа по ведению делопроизводства	Ежемесячно	5
		Ежемесячно	3
Вахтер, сторож			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	-Сохранность зданий, сооружений и имущества структурного подразделения	Ежемесячно	1
Машинист по стирке и ремонту спецодежды			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	-Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Ежемесячно	2

	<p>- Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закрепленной территории в надлежащем порядке в соответствии с СанПиН</p> <p>- Большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий, заявок</p>	Ежемесячно	1
		Ежемесячно	2
Уборщик служебных помещений			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	<p>-Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)</p> <p>- Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закрепленной территории в надлежащем порядке в соответствии с СанПиН</p> <p>- Большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий, заявок</p>	Ежемесячно	3
		Ежемесячно	2
		Ежемесячно	2
Кухонный рабочий			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	-Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках	Ежемесячно	2

	<p>функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)</p> <p>- Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания</p>	Ежемесячно	2
Рабочий по комплексному обслуживанию здания			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	<p>-Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)</p> <p>-Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок в здании и на территории структурного подразделения</p>	Ежемесячно	5
		Ежемесячно	5
Дворник			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	<p>-Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)</p> <p>-Оперативность выполнения заявок по</p>	Ежемесячно	3
		Ежемесячно	3

	устранению неполадок в здании и на территории структурного подразделения		
--	--	--	--

**Структурное подразделение, реализующие дополнительные программы
(Центр внешкольной работы)**

6.1. Критерии и показатели качества труда административно-управленческого аппарата:

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Кол-во баллов
Руководитель структурного подразделения			
1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса	Реализация авторских образовательных программ: от 10% до 20% – 1 балл, 20% и выше – 2 балла	Учебный год	2
	Доля реализуемых авторских образовательных программ, обеспеченных УМК: от 20% до 50% – 1 балл, 50% и выше – 2 балла	Учебный год	2
	Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «образцовый коллектив», групп спортивного совершенствования и групп высшего спортивного мастерства: 1-2 объединения (группы) – 1 балл, 3 и более объединений (групп) – 2 балла	Учебный год	2
	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2	Месяц	4

	<p>балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 4 балла</p> <p>«Образовательный округ» ____ уч-ся</p> <p>Область _____ уч-ся</p> <p>Всероссийский, международный уровни _____ уч-ся (приложить список уч-ся и ксерокопии подтверждающих документов (не более 3-х наиболее высокого уровня))</p>			
	<p>Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) образовательного учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% – 1 балл, 90% и выше – 2 балла</p>	Месяц	2	
	<p>Охват учащихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях: от 15% до 25% – 1 балл, от 25% до 35% – 2 балла, 35% и выше – 3 балла</p>	Месяц	3	
	<p>Наличие в образовательном учреждении детских (молодёжных) объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла</p>	Учебный год	2	
<p>2.Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности</p>	<p>Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным</p>	Учебный год	3	

учреждения	учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла			
	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта образовательного учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	Учебный год	1	
	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	Месяц	3	
	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 2 балла	Учебный год	2	
	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	Месяц	1	
	3.Эффективность управленческой деятельности	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения –	Учебный год	2

	2 балла			
	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	Учебный год	2	
	Наличие органа самоуправления учреждением, участниками которого являются все представители образовательного процесса (педагоги, родители, учащиеся, сторонние лица и/или организации) – 1 балл	Учебный год	1	
	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав инициирования и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	Учебный год	3	
	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 10 учреждений, организаций) – 1 балл	Учебный год	1	
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	Месяц	3	
	Деятельность учреждения в режиме ресурсной	Учебный год	2	

	(экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла			
	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	Учебный год	2	
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	Месяц	1	
	Организация и проведение массовых мероприятий (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов), на региональном уровне и выше – 2 балла за каждое мероприятие (но не более 8 баллов)	Месяц	10	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Месяц	5	
	Высокая интенсивность труда	Месяц	5	
	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	Месяц	2	
4.Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережени	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не	Учебный год	2	

е и безопасность участников образовательного процесса	связанных с капитальным вложением средств – 2 балла			
	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	Месяц	1	
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся родителей по поводу конфликтных ситуаций	Месяц	3	
	Наличие и реализация в учреждении программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства – 1 балл	Месяц	1	
5.Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Доля педагогических работников (включая совместителей), имеющих квалификационные категории: от 50% до 70% – 1 балл, 70% и выше – 2 балла	Учебный год	2	
	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20% и более – 2 балла	Учебный год	2	
	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек для сельских учреждений, 5 и более человек для городских учреждений за исключением лиц пенсионного возраста – (-1) балл	Учебный год	0	

	Результативность участия педагогических работников 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	Месяц	2	
	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	Месяц	0	
	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года – (-1) балл	Месяц	0	
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	Месяц	1	
		Итого:	80	

6.2. Критерии и показатели качества труда педагогических работников:

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Кол-во баллов
1.Образовательно-воспитательная деятельности	Результаты участия обучающихся в турнирных формах: конкурсах, фестивалях на различных уровнях: - районный,	Месяц	1
			2
			4

	- окружной, - областной.		
	Разработка и внедрение авторской образовательной программы	Учебный год	3
	Разработка учебно-методического комплекса, обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы	Учебный год	4
	Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года не менее 90 %	Месяц	5
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях: - районный, - окружной, - областной.	Месяц	1 2 4
	Проведение мастер - классов, презентаций, выступление на конференциях, форумах, семинарах на различных уровнях: - районный, - окружной, - областной	Месяц	1 2 4
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Месяц	5
	Участие в создании и функционировании инновационной деятельности	Месяц	4
	Результаты участия работника и обучающегося в социально-значимых проектах различных уровней: - районный - окружной, - областной.	Месяц	1 2 4
	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную	Месяц	1

	инструкцию		
	Высокая интенсивность труда	Месяц	2
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствия предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	Месяц	3
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения	Месяц	4
		Итого:	59
Методист			
1. Ресурсное обеспечение образовательной программы	Проведение мастер - классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах различных уровней: - районный, - окружной, - областной.	Месяц	1 2 4
	Разработка и внедрение авторской образовательной программы	Месяц	3
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях: - районный, - окружной, - областной.	Месяц	1 2 4
	Разработка учебно-методического комплекта , обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы	Месяц	4
	Результаты участия работника и обучающегося в социально-значимых проектах различных уровней - районный - окружной, - областной.	Месяц	1 2 4

	Участие в создании и функционировании инновационной деятельности	Месяц	4
2. Позитивный результаты по итогам оказания методической помощи	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	Месяц	1
	Высокая интенсивность труда	Месяц	2
3. Эффективная организация аналитической деятельности и планирования работы	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременный анализ методической работы, ведение личных дел, качественное планирование работы)	Месяц	5
		Итого:	40
Педагог -организатор			
1. Эффективность образовательной деятельности	Результаты участия обучающихся в турнирных формах: конкурсах, фестивалях на различных уровнях: - районный, - окружной, - областной.	Месяц	1 2 4
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях: - районный, - окружной, - областной.	Месяц	1 2 4
2. Социально-значимая деятельность	Результаты участия работника и обучающихся в социально-значимых проектах различных уровней: - районный - окружной, - областной.	Месяц	1 2 4
3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и	Проведение мастер - классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах различных уровней: - районный,	Месяц	1 2 4

деятельности учреждения	- окружной, - областной		
4Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствия предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	Месяц	3
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения	Месяц	4
	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	Месяц	1
	Высокая интенсивность труда	Месяц	2
		Итого:	38
Концертмейстер			
Эффективность образовательной деятельности	Результаты участия обучающихся в конкурсах, фестивалях на различных уровнях: - районных, - окружных, - областных	Месяц	1 2 4
	Участие в создании музыкальных презентаций, фонограмм для мероприятий различных уровней: - районный, - окружной, - областной	Месяц	1 2 4
	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	Месяц	5
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Месяц	5
		Итого:	24

6.3. Критерии и показатели качества труда учебно-вспомогательного персонала

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Кол-во баллов
Заведующий хозяйством			
Создание комфортной, оптимальной для организации УВП здоровьесберегающей среды в учреждении	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	Месяц	2
	Отсутствия предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	Месяц	3
	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	Месяц	1
	Высокая интенсивность труда	Месяц	2
		Итого:	8
Секретарь			
Эффективная организация аналитической деятельности и планирования работы	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременный анализ методической работы, ведение личных дел, качественное планирование работы)	Месяц	5
	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	Месяц	1
	Высокая интенсивность труда	Месяц	2
		Итого:	8
Бухгалтер			
Высокое качество работы	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	По итогам месяца	3
	Рациональное планирование, организация бухучёта	По итогам месяца	1
	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	По итогам месяца	4
	За обработку документации по бухучету с примечанием	По итогам месяца	2

	сетевой программы «Бухгалтерия 1С»		
		Итого:	10

6.4. Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Кол-во баллов
Уборщик служебных помещений			
Создание комфортной, оптимальной для организации УВП здоровьесберегающей среды в учреждении	Отсутствие жалоб и нареканий на санитарное состояние убираемой площади, закреплённой за работником	Месяц	3
	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	Месяц	1
	Высокая интенсивность труда	Месяц	2
		Итого:	6
Сторож			
Создание комфортной, оптимальной для организации УВП здоровьесберегающей среды в учреждении	Качественное и своевременное обеспечение пожарной безопасности	Месяц	1
	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	Месяц	1
	Высокая интенсивность труда	Месяц	1
		Итого:	3

Структурное подразделение, реализующие дополнительные программы (детско-юношеская спортивная школа)

6.1. Критерии и показатели качества труда административно- управленческого аппарата:

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Кол-во баллов
----------------------------	----------	------------------	---------------

Руководитель			
1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса	<p>Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период: массовые разряды (не менее 10 уч-ся) – 1 балл; 1 разряд: наличие – 1 балл, 5 и более уч-ся – 2 балла; КМС: наличие – 2 балла, 3 и более уч-ся – 3 балла; МС: наличие – 3 балла, 2 и более – 4 балла; МСМК, ЗМС: наличие – 5 баллов</p> <p>Массовые разряды - _____ уч-ся</p> <p>1 разряд - _____ уч-ся</p> <p>КМС - _____ уч-ся</p> <p>МС - _____ уч-ся</p> <p>МСМК, ЗМС - _____ уч-ся</p>	Месяц	5
	<p>Реализация авторских образовательных программ: от 10% до 20% – 1 балл, 20% и выше – 2 балла</p>	Учебный год	2
	<p>Доля реализуемых авторских образовательных программ, обеспеченных УМК: от 20% до 50% – 1 балл, 50% и выше – 2 балла</p>	Учебный год	2
	<p>Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «образцовый коллектив», групп спортивного совершенствования и групп высшего спортивного мастерства: 1-2 объединения (группы) – 1 балл, 3 и более объединений (групп) – 2</p>	Учебный год	2

	балла		
	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 4 балла «Образовательный округ» ___ уч-ся Область _____ уч-ся Всероссийский, международный уровни _____ уч-ся (приложить список уч-ся и ксерокопии подтверждающих документов (не более 3-х наиболее высокого уровня))	Месяц	4
	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) образовательного учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% – 1 балл, 90% и выше – 2 балла	Месяц	2
	Охват учащихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях: от 15% до 25% – 1 балл, от 25% до 35% – 2 балла, 35% и выше – 3 балла	Месяц	3
	Наличие в образовательном учреждении детских (молодёжных) объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла	Учебный год	2
2.Эффективность	Распространение педагогического	Учебный год	3

использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла		
	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта образовательного учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	Учебный год	1
	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	Месяц	3
	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 2 балла	Учебный год	2
	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	Месяц	1
	3.Эффективность управленческой деятельности	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	Учебный год
	Наличие публичного отчёта о	Учебный год	2

	деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла		
	Наличие органа самоуправления учреждением, участниками которого являются все представители образовательного процесса (педагоги, родители, учащиеся, сторонние лица и/или организации) – 1 балл	Учебный год	1
	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав инициирования и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	Учебный год	3
	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 10 учреждений, организаций) – 1 балл	Учебный год	1
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	Месяц	3
	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	Учебный год	2

	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	Учебный год	2
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	Месяц	1
	Организация и проведение массовых мероприятий (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов), на региональном уровне и выше – 2 балла за каждое мероприятие (но не более 8 баллов)	Месяц	10
4.Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	Учебный год	2
	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	Месяц	1
	Наличие и реализация в учреждении программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства – 1 балл	Месяц	1
5.Эффективность использования и	Доля педагогических работников (включая совместителей),	Учебный год	2

развития ресурсного обеспечения	имеющих квалификационные категории: от 50% до 70% – 1 балл, 70% и выше – 2 балла		
	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20% и более – 2 балла	Учебный год	2
	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек для сельских учреждений, 5 и более человек для городских учреждений за исключением лиц пенсионного возраста – (-1) балл	Учебный год	0
	Результативность участия педагогических работников 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	Месяц	2
	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	Месяц	0
	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года – (- 1) балл	Месяц	0
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-	Месяц	1

	хозяйственной деятельности – 1 балл		
	Качественное выполнение работ для надлежащего ведения образовательного процесса	Месяц	5
	Высокая интенсивность труда	Месяц	5
		Итого:	80

2. Критерии и показатели качества труда педагогических работников:

Тренер-преподаватель, инструктор -методист, методист			
1. Эффективность образовательной деятельности	Организация и проведение массовых мероприятий (учебно-тренировочных сборов и соревнований т.п.) (баллы могут суммироваться): -на муниципальном уровне - на уровне «образовательного округа» за каждое мероприятие (но не более 3 баллов),	Месяц	6
2.Позитивные результаты образовательной деятельности	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов)	Месяц	9
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций .	Месяц	6
	Отсутствие травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса	Месяц	6
	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах , фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призеров)	Месяц	6

	Сохранность контингента воспитанников на этапах спортивной подготовки(в зависимости от уровня подготовки)	Месяц	10
	Организация работы с родителями (проведение родительских собраний, создание родительского комитета, проведение совместных мероприятий)	Месяц	6
	Высокая интенсивность труда	Месяц	5
	Качественное выполнение работ для надлежащего ведения образовательного процесса	Месяц	5
		Итого:	59

6.3.Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Кол-во баллов
Заведующий хозяйством			
1.Создание комфортной, оптимальной для организации УВП здоровьесберегающей среды в ОУ	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Месяц	2
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Месяц	1

	Надлежащее ведение документации и своевременная сдача отчётов	Месяц	2
	Качественное выполнение работ для надлежащего ведения образовательного процесса	Месяц	1
	Высокая интенсивность труда	Месяц	2
		Итого:	8
Уборщик служебных помещений			
1.Создание комфортной, оптимальной для организации УВП здоровьесберегающей среды в ДЮСШ	Проведение генеральных уборок	Месяц	4
	Качественное выполнение работ для надлежащего ведения образовательного процесса	Месяц	2
	Высокая интенсивность труда	Месяц	2
		Итого:	8
Секретарь			
1. Эффективная организация аналитической деятельности и планирования работы	Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации)	Месяц	2
	Качественное выполнение работ для надлежащего ведения образовательного процесса	Месяц	5
	Высокая интенсивность труда	Месяц	3
		Итого:	10
Водитель			
1.Эффективная организация охраны жизни	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения.	Месяц	4

и здоровья	Качественное выполнение работ для надлежащего ведения образовательного процесса		2
	Высокая интенсивность труда		2
Итого: 8			
Рабочий по обслуживанию зданий			
1.Создание комфортной, оптимальной для организации здоровьесберегающей среды в ДЮСШ	Качественное выполнение работ для надлежащего ведения образовательного процесса	Месяц	3
	Высокая интенсивность труда	Месяц	3
		Итого:	6
Бухгалтер			
1.Организация бухгалтерского учёта с использованием прогрессивных форм и методов	Надлежащее ведение документации и своевременная сдача отчетности	Квартал	3
	Разработка новых программ, положений, расчетов	Месяц	3
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других финансово-хозяйственной деятельности	Месяц	3
	За разработку документации по бух. Учету с применением сетевой программы 1С	Месяц	3
		Итого:	12

Раздел VII

7. Порядок выплаты материальной помощи.

7.1. Работникам ГБОУ СОШ с. Шигоны может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

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

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ГБОУ СОШ с. Шигоны материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором ГБОУ СОШ с. Шигоны.

7.5.Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам определяется директором ГБОУ СОШ с. Шигоны и оформляется приказом.

Раздел VIII

8. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, и иных работников образовательного учреждения.

8.1. Работникам ГБОУ СОШ с. Шигоны может быть выплачена премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2.Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников ГБОУ СОШ с. Шигоны являются:

- Результаты работы учреждения в целом-до 3 000 руб;

- Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией до 10 000 руб;

- Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей-до 10 000 руб;

- Разработка и реализация инициативных управленческих решений-до 3000 руб;

- Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) - до 10 000 руб;

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

- Выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника-до 2000 руб;

- Оказание помощи в работе с молодыми специалистами-до 1000 руб;

- К профессиональным праздникам - до 3000 руб;

- Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы - до 10000 руб.

8.3. За высокие показатели по результатам ЕГЭ (выше окружных и областных результатов)-до 3000 руб;

За победу в Олимпиадах окружного и областного уровней – до 2000 руб;

За победу в региональных конкурсах – до 1500 руб;

За победу в окружных конкурсах – до 1000 руб;

За организацию работы методических объединений учителей- 300 руб.(ежемесячно) по Протоколам;

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

8.5. Педагогические работники ГБОУ СОШ с. Шигоны, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада, за фактически отработанного времени.

8.6. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников ГБОУ СОШ с. Шигоны определяется директором ГБОУ СОШ с. Шигоны и оформляется приказом.

8.7. Порядок премирования директора ГБОУ СОШ с. Шигоны определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

Раздел IX

9. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат, надбавок, доплат.

9.1. Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работ (эффективность труда) работников ГБОУ СОШ с. Шигоны, указанных в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ с. Шигоны.

9.2. Применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор).

9.3. Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц ГБОУ СОШ с. Шигоны.

