

ПРИНЯТ

на общем собрании работников
«01» сентября 2017 года
Протокол № 3 от 01 сентября 2017г.

**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области основная общеобразовательная школа № 17 города
Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области**

**(ГБОУ ООШ № 17г. Новокуйбышевск)
446213, Россия, Самарская область,
г. Новокуйбышевск, ул. Киевская, д. 15**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы № 17
города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области
на 2017 — 2020 годы

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

07 сентября 2017 г. Регистрационный № 0601
г. Чапаевск, ул. Комсомольская, 4 тел. (846-39) 2-51-34 2017

Подпись: *А.С. Назарова Р.И.*
Г.И. Мещеряков

1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области основной общеобразовательной школе № 17 города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (далее – учреждение).

1.2 Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон субъекта РФ о социальном партнерстве;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ;
- Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3 Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице его представителя – директора учреждения Луговой Екатерины Викторовны (далее работодатель);
- Работники учреждения в лице их представителя первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Якличевой Надежды Анатольевны.

1.4 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Работодатель признает выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения в лице его председателя полномочным представителем при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.5 Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение трех дней после его подписания.

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

1.7 При заключении Коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий коллективного договора;

контроль за выполнением принятого коллективного договора;
ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.8 Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требующих учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

2. Политика социального партнерства

2.1 Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению доброжелательной обстановки сотрудничества.

2.2 Во время действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению учреждения.

2.3 Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения важную информацию, затрагивающую интересы работников.

2.4 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором учреждения (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

3. Трудовой договор, обеспечение занятости

3.1 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на срок, установленный трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

3.2 Трудовой договор при его заключении должен содержать условия обязательные для включения в него в соответствии со статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации. В трудовом договоре могут предусматриваться иные условия, не ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором.

3.3 В случае противоречий условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

3.4 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу без его письменного согласия допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.5 Работодатель обязуется производить сокращение численности или штата по возможности за счет ликвидации вакансий.

3.6 Стороны договорились, что при сокращении численности или штата учреждения преимущественное право на оставлении на работе предоставляются работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, указанным в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также:

- Работникам предпенсионного возраста (за 2 года до назначения пенсии);
- Лицам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- Многодетным матерям (отцам)
- Одиноким матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- Одиноким отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- Родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- Награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

3.7 Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, при прочих равных условиях, имеют преимущественное право на занятие открывшейся вакансии в учреждении в течение одного года после увольнения.

3.8 Работодатель обязуется при необходимости проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям, в учебных центрах или в образовательных учреждениях.

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

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1 Рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми директором учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников учреждения (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), графиками работы.

4.2 При регулировании рабочего времени и времени отдыха стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 февраля 2014г. № 1601.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - 35 часов в неделю;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работу работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работа педагогических, медицинских работников и работников культуры по совместительству регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Для работников школы и структурных подразделений «Детский сад «Аленушка» и «Детский сад «Центр раннего детства» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

Сторожакам (вахтерам) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не

должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Режим работы работников, работающих с суммированным учетом рабочего времени и в двухсменном режиме устанавливается графиками работы, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.

4.3 Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на один час, включая работников, работающих по сокращенному и неполному рабочему времени.

4.4 Сверхурочные работы могут проводиться по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.5 Работа в выходные и праздничные дни запрещена кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

4.6 Время перерыва на обед не входит в рабочее время.

Если невозможно по условиям работы установить перерыв, то работнику предоставляется возможность приема пищи с установлением места приема пищи. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.7 Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Лицам до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (статья 267 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов Российской Федерации»).

Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за исключением воспитателей, музыкальных руководителей, работающих в группах для детей дошкольного возраста, устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Воспитателям, музыкальным руководителям, работающим в группах для детей дошкольного возраста, устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Воспитателям, музыкальным руководителям, работающим в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающиеся в длительном лечении, устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Заместителям директора, руководителям структурных подразделений, в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой, устанавливается основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Работникам, работающим с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска в соответствии с приложением № 6 к настоящему коллективному договору.

4.8 Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала календарного года. График отпусков доводится до сведения работников.

О времени начала отпуска работники должны быть письменно извещены под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

4.9 По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на любой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата

отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

4.10 Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна их частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.11 Работникам предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5. Оплата труда, доплаты, надбавки и компенсационные выплаты

5.1 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда в учреждении. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

5.2 Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.3 Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

5.4 Работодатель вправе устанавливать работникам стимулирующие надбавки к должностным окладам в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору) и Положением об оплате труда работников структурных подразделений (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

5.5 Работодатель выплачивает работникам компенсационные доплаты в соответствии с законодательством.

5.5.1 Работа с вредными и (или) опасными и иными условиями труда оплачивается в повышенном размере. Размер доплат устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Приложением № 5 к настоящему коллективному договору.

5.5.2 Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.5.3 Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в повышенном размере и установленном в Положении об оплате труда работников (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору) и Положении об оплате труда работников структурных подразделений (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.5.4 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5.5 С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и (или) объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

5.6 Заработная плата работникам выплачивается не реже чем два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца – 23 числа текущего месяца, и заработная плата за вторую половину месяца – 8 числа месяца, следующего за расчетным. При этом размер заработной платы за первую половину месяца должен быть не ниже части должностного оклада, тарифной ставки работников за отработанное время за первую половину месяца (постановление Совмина СССР от 23.05.1957г. № 566 «О порядке выплаты заработной платы рабочим за первую половину месяца»).

За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.7 Заработная плата выплачивается работникам по зарплатным пластиковым картам через отделения Сбербанка России или по заявлениям работников перечисляется на их счета в указанном ими банке.

5.8 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 1/150 ставки рефинансирования Центрального банка РФ о невыплаченных сумм за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.9 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы.

5.10 Производить ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей матерям или другим родственникам, фактически осуществляющими уход за ребёнком до достижения им возраста трех лет, состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с учреждениям на основании их заявлений одновременно с оформлением отпуска по уходу за ребенком (постановление Правительства Российской Федерации от 03 ноября 1994 года № 1206).

5.11 В случаях, установленных Положением об оплате труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

6. Условия и охрана труда.

6.1 Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности учреждения. Ответственность за состояние условий и охраны труда в учреждении берет на себя работодатель.

6.2 Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха и других. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.3 В случае нарушения норм охраны труда работодатель возмещает работникам учреждения причиненный им имущественный, связанный с причинением вреда здоровью и моральный вред, определяемый в судебном порядке.

6.4 Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.5 Работодатель оплачивает за свой счет прохождение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров работников.

На время прохождения медицинского осмотра за работником сохраняется средний заработок.

6.6 Работодатель и работники выполняют требования по охране труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7 Избираются уполномоченные (доверенные) лица, а также комитет (комиссия) по охране труда в соответствии с Положениями о них.

6.8 Проводится проверка знаний требований охраны труда и обучения по охране труда руководителей и специалистов учреждения, работников и уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии (комитета) по охране труда.

6.9 Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Работодатель обязан обеспечить применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Работники обязаны правильно применять средства индивидуальной защиты (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.10 Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 17.12.2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (Приложение № 7 к настоящему коллективному договору).

7. Социальные гарантии работникам.

7.1 Работодатель обязуется своевременно перечисляться страховые взносы в фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости и на обязательное медицинское страхование в размере, определённом законодательством.

7.2 В случае временной нетрудоспособности работника первые три дня временной нетрудоспособностью оплачиваются за счёт средств работодателя.

7.3 Родителям, имеющим ребёнка-инвалида по их письменным заявлениям и при предоставлении соответствующих документов, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце. Неиспользованные дополнительные оплачиваемые выходные дни не накапливаются и не переносятся на другой календарный месяц.

8. Гарантированность положения профессионального союза.

8.1 Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно на территории учреждения необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного органа профсоюзной первичной организации, а также для проведения собраний (конференций) работников, а также профсоюзных собраний (конференций).

8.2 Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласования выборного органа первичной профсоюзной организации, членом которого они являются, а руководители указанных органов – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3 Работодатель на основании личных заявлений работников – членов профсоюза обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию учреждения. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

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

8.5 Выборный орган первичной профсоюзной организации может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, проводить анкетирование, собирать за пределами рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации принимать участие в работе собраний.

8.6 Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию профсоюзному комитету в согласованные сторонами сроки. По просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации информация должна предоставляться в письменной форме.

8.7 В случае необходимости выборный орган первичной профсоюзной организации вправе запросить у работодателя объяснение о причинах принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

8.8 Выборный орган первичной профсоюзной организации пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.9 Представитель выборного органа первичной профсоюзной организации обязательно включается в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации работников учреждения.

8.10 Работодатель решает вопросы расходования средств социального страхования на оздоровление работников учреждения совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением

9.1. Гарантии и компенсации предоставляются работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

9.2. Гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, предоставляются работникам учреждения, совмещающим работу с обучением, если работник получает образование соответствующего уровня впервые.

Гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

9.3. Работнику учреждения, обучающемуся в нескольких образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются в связи с обучением в одном из них по выбору (работника).

10. Срок действия коллективного договора. Ответственность за нарушение положений коллективного договора.

10.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.2 Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен и дополнен в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

10.3 Контроль исполнения настоящего коллективного договора осуществляет трудовой коллектив в лице выборного органа первичной профсоюзной организации и работодатель, а также соответствующие органы по труду.

10.4 Все споры, возникающие в связи с исполнением настоящего коллективного договора, разрешаются в установленном законом порядке.

10.5 Лица, виновные в нарушении обязательств настоящего коллективного договора, несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

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

10.7 Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех, вновь поступающих на работу в учреждение граждан при заключении с ними трудового договора.

10.8 Стороны один раз в год отчитываются перед трудовым коллективом о ходе выполнения коллективного договора.

Приложения к коллективному договору, являющиеся его неотъемлемой частью:

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение № 2 Положение об оплате труда работников

Приложение № 3 Положение об оплате труда работников структурных подразделений

Приложение № 4 Соглашение по охране труда

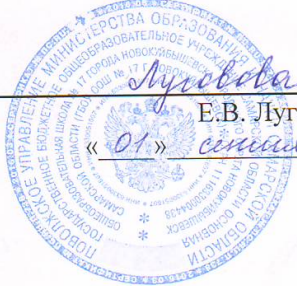
Приложение № 5 Доплаты за вредные условия труда

Приложение № 6 Отпуск за вредные условия труда

Приложение № 7 Нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств.

От работодателя
Директор
ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск

От работников
Председатель
профсоюзной первичной организации
ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск



Луговая
Е.В. Лугова
«01» сентября 2017г.

Якличева
Н.А. Якличева
«01» сентября 2017г.

Приложение № 1
к коллективному договору

От работников
Председатель профсоюзной первичной
организации
ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск
Якличева - Н.А. Якличева
Протокол № 3 от 01.09.2017г.
«01» сентября 2017г.

От работодателя
Директор
ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск
Лугова Е.В. Лугова
Приказ № 21 от «01» 09 2017г.
«01» сентября 2017г.



**Правила
внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
основной общеобразовательной школы № 17 города Новокуйбышевска
городского округа Новокуйбышевск Самарской области**

1. Общие положения

1.1 В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

1.2 Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективным договором, трудовыми договорами, локальными нормативными актами учреждения, регулирующими нормы трудового права.

Работодатель обязан создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

1.3 Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего распорядка.

1.4 Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, являясь нормативным локальным актом, регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.5 Правила внутреннего трудового распорядка учреждения утверждаются директором учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1 Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора в письменной форме с работодателем. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и имеет одинаковую юридическую силу. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его полномочного представителя. При фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.2 При приеме на работу соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре и приказе (распоряжении) о приеме на работу. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Срок испытания не может быть более трех месяцев.

Для директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера испытание не может превышать шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок менее двух месяцев испытание не устанавливается.

При заключении трудового договора от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В период испытания на работников полностью распространяются законодательство о труде, настоящие правила, иные локальные акты учреждения.

В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (Федеральный закон «Об образовании в РФ»).

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

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

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

2.4 При поступлении на работу работники подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию), в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Обязательные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя.

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

безопасности государства, а также против общественной безопасности (статья 351.1. Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6 К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности).

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

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

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

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника: с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с лицом, которому в соответствии с должностной инструкцией непосредственно подчиняется работник); с инструкциями по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности; с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

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

2.10 При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при

- увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

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

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

2.12 Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

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

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

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.

Если работник в срок установленного ему испытания при приеме на работу решит, что данная работа ему не подходит, то он предупреждает работодателя об увольнении по собственному желанию за три дня.

Если трудовой договор заключен на срок до двух месяцев работник предупреждает работодателя об увольнении по собственному желанию за три календарных дня.

Для директора учреждения, если он не является собственником имущества учреждения, срок предупреждения работодателя об увольнении не позднее чем за один месяц.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению сторон трудового договора он может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

До истечения срока предупреждения об увольнении работник вправе отозвать свое заявление в любое время. Увольнение в данном случае не производится, если на его место не был приглашен в письменной форме другой работник в порядке перевода из другой организации.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения трудовые отношения продолжаются, и работник не настаивает на их прекращении, то действие трудового договора продолжается.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден работодателем не позднее чем за три рабочих дня до увольнения в письменной форме.

Срочный трудовой договор может быть прекращен до истечения срока его действия по соглашению сторон трудового договора.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предъявлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в период беременности в связи с истечением срока трудового договора, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, и невозможно перевести её на другую работу до окончания беременности.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя должна быть соблюдена процедура расторжения трудового договора по соответствующему основанию и гарантии работникам при увольнении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, с которым работник знакомится под роспись. Если работник отказывается от подписи или невозможно довести до сведения работника приказ, то на приказе производится соответствующая запись.

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

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с записью о причине увольнения в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона, а также произвести с ним окончательный расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3. Основные обязанности работника

3.1. Работники Учреждения обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- 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 сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности

имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

4. Обязанности работодателя

4.1 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 безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены 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 08 и 23 числа каждого месяца в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в учреждении либо перечислять на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором;
- соблюдать требования при получении и обрабатывать персональные данные работников в соответствии с требованиями законодательства;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в [абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331](#) ТК РФ на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и его использование

5.1 Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящими правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается приказом Министерства образования о науки Российской Федерации от 22 февраля 2014 года № 1601 с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы:

36 часов в неделю – старшему воспитателю образовательной организации, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования; педагогам-психологам; преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности; воспитателям образовательной организации, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также присмотр и уход за детьми;

30 часов в неделю – инструктору по физической культуре;

24 часа в неделю – музыкальному руководителю;

20 часов в неделю – учителю-логопеду;

18 часов в неделю – учителям с 1-11 классов.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

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

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- работа на общих собраниях работников Учреждения;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса;
- дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых Учреждением;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- Для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю;
- В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать

четырёх часов в день. В дни, когда по основному месту работу работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работа педагогических, медицинских работников и работников культуры по совместительству регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Для работников школы и структурных подразделений устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными суббота и воскресенье.

Время начала и окончания работы:

- в школе с 8.00 до 17.00; перерыв на обед с 13.00 до 14.00 (для не педагогических работников); педагогическим работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися;
- в структурных подразделениях учреждения с 7.00 до 19.00; перерыв на обед с 13.00 до 14.00 (для не педагогических работников в специально отведенном для этой цели помещении); педагогическим работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками.

График работы школьной библиотеки определяется, утверждается директором образовательной организации и должен быть удобным для обучающихся.

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

Заведующий (руководитель) структурным подразделением организует учет рабочего времени и его использование всеми работниками структурного подразделения:

заведующий структурным подразделением:

понедельник – с 8.00 до 16.30;

вторник – с 8.30 до 18.00;

среда с 7.00 до 15.30;

четверг с 8.00 до 16.30;

пятница с 8.00 до 15.30

старший воспитатель:

понедельник с 9.00 до 16.30;

вторник с 9.00 до 16.30;

среда с 8.00 до 15.30;

четверг с 11.30 до 19.00;

пятница с 8.00 до 15.30

старшая медсестра (39 часов в неделю):

понедельник – четверг с 8.00 до 16.30;

пятница с 8.00 до 15.30

воспитатели (36 часов в неделю).

1 смена с 07.00 до 13.00

2 смена с 13.00 до 19.00

За выполнение сверх установленной нормы (более чем 36 часов) производится дополнительная оплата из расчета полученной ставки (оклада) в одинарном размере.

При условии работы педагогов в полном составе отработка недоработанных часов производится в педагогическом кабинете.

помощники воспитателя, младшие воспитатели (40 часов в неделю):

понедельник - пятница с 8.00 до 17.00;

обед с 13.45 до 14.45;

музыкальный руководитель (24 часа в неделю):

понедельник, вторник, четверг с 8.00 до 13.00;

среда с 11:00 до 16:00

пятница с 8.00 до 12.00

педагог-психолог (18 часов в неделю):

понедельник с 8.30 до 13.30;

вторник с 13.00 до 18.00;

четверг, пятница с 9.00 до 13.00

заведующий хозяйством (40 часов в неделю):

понедельник - пятница с 8.00 до 16.30 (обед с 13.00 до 13.30);

повара работают ежедневно по графику (40 часов в неделю):

1 смена с 06.00 до 14.30

2 смена с 10.30 до 18.00

кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник, делопроизводитель, кастелянша, слесарь-сантехник, кухонный рабочий (40 часов в неделю):

ежедневно с 8.00 до 16.30 (обед с 13.00 до 13.30).

В случаях, когда работник работает по совместительству или на условиях сокращенного или неполного рабочего времени, режим работы определяется трудовым договором.

Если по должности (профессии) работают женщины, то режим работы устанавливается трудовым договором исходя из 36 часовой рабочей недели, или меньшей продолжительности в соответствии с законодательными актами.

Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается и может использоваться работником по его усмотрению.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Сторожакам (вахтерам) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Режим работы работников, работающих с суммированным учетом рабочего времени и в двухсменном режиме устанавливается графиками работы, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.

Режим работы работников, работающих с суммированным учетом рабочего времени и в двухсменном режиме устанавливается графиками работы, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.

5.2 Режим работы директора, его заместителей и других руководящих работников учреждения определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью учреждения.

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

Работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этого помещении.

5.4 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам, ведущим преподавательскую работу, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 февраля 2014 года № 1601.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

Выполнение педагогической и (или) преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответствующая получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

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

5.6 Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случаях, предусмотренных пунктом 4 Примечаний Приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 февраля 2014 года № 1601.

5.7 Периоды осенних, зимних, весенних каникул, установленных для обучающихся не совпадающие с ежегодным оплачиваемым отпуском работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательных программ в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного для данных работников.

5.8 Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для работников учреждения.

5.9 Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в период летних каникул, не совпадающим с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей определяется в порядке, предусмотренном пунктом 5.7 настоящих Правил.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях, может иметь место только с согласия работника.

5.10 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час, в том числе и при сокращенной продолжительности рабочего времени.

5.11 До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы в порядке, установленном в учреждении.

5.12 Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы. Около места учета должны быть часы, правильно указывающие время.

5.13 Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

5.14 Привлечение работников к сверхурочным работам производится лишь с письменного согласия работников в случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В исключительных случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации работодатель может привлекать работника к сверхурочной работе без его письменного согласия.

Работодатель должен обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.15 Работники могут привлекаться к дежурствам в учреждении в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с графиками привлечения к дежурствам конкретных работников. Графики дежурств доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до начала дежурства. Не допускается привлечение работника к дежурствам чаще одного раза в месяц.

На ответственных дежурных возлагаются задачи оперативного управления учреждением в выходные и нерабочие праздничные дни.

Дежурства в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируются предоставлением в течение ближайших десяти дней отгула той же продолжительности, что и дежурство.

5.16 Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с их должностными обязанностями;
- созывать собрания заседания, совещания по общественным делам, кроме случаев, когда собрания, заседания, совещания проводятся по инициативе директора учреждения;
- делать замечания работникам по поводу их работы в присутствии лиц и (или) обучающихся, воспитанников.

Педагогическим работникам запрещается:

- заменять друг друга по своей инициативе без согласования с руководством учреждения;
- изменять по своей инициативе расписание занятий и график работы;
- изменять продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять обучающихся, воспитанников с занятий.

Работникам учреждения запрещается курить в помещениях учреждения и на прилегающей к нему территории.

Присутствие посторонних лиц на занятиях, проводимых в учреждении, согласовывается с руководством учреждения.

В случае изменения расписания занятий педагогические работники обязаны уведомить об этом директора учреждения или лицо его замещающее не менее чем за один день до изменения расписания.

5.17 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Лицам до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (статья 267 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов Российской Федерации»).

Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за исключением

воспитателей, музыкальных руководителей, работающих в группах для детей дошкольного возраста, устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Воспитателям, музыкальным руководителям, работающим в группах для детей дошкольного возраста, устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Воспитателям, музыкальным руководителям, работающим в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающиеся в длительном лечении, устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Заместителям директора, руководителям структурных подразделений, в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой, устанавливается основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Работникам, работающим с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска в соответствии с приложением № 6 к настоящему коллективному договору.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1 За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:

объявление благодарности;
выдача денежной премии;
награждение почетной грамотой;
присвоение почетных званий;
другие виды поощрений.

6.2 Поощрения объявляются приказом директора учреждения, заносятся в трудовую книжку работника.

6.3 При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

замечание;
выговор;
увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

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

7.2 До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

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

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

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

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

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

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

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

7.4 Дисциплинарное взыскание в трудовую книжку не заносится кроме случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение по соответствующим основаниям.

Приложение № 2
к коллективному договору

От работников
Председатель профсоюзной первичной
организации
ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск
Якличева Н.А. Якличева
Протокол № 3 от 01.09.2017г.
«01» сентября 2017г.

От работодателя
Директор
ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск
Луговая Е.В. Луговая
Приказ № 121 от «01» 09 2017г.
«01» сентября 2017г.



**Положение
об оплате труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
основной общеобразовательной школы № 17 города Новокуйбышевска
городского округа Новокуйбышевск Самарской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школе № 17 города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (далее – Учреждение) регламентирует оплату труда работников школы и разработано в соответствии с:

- Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273 — ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Трудовым кодекс Российской Федерации;

- постановлением 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»;

- постановлением Правительства Самарской области от 27.07.2007 № 118 «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»;

- постановлением Правительства Самарской области от 11.07.2008 № 201 «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»;

- постановлением Правительства Самарской области от 26.05.2011 № 204 «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 и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области в муниципальных общеобразовательных учреждениях, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями и дополнениями);

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерства образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 № 4-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области от 15. февраля 2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ.»;

- Постановление Правительства Самарской области от 31 декабря 2015 г. № 917

- Постановлением Правительства Самарской области от 01 февраля 2017 г. № 62
- Уставом Учреждения.

1.2. Положение устанавливает порядок оплаты труда, порядок и условия выплаты компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок и премий работникам основной общеобразовательной школы №17 (далее — Школа).

1.3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 число каждого месяца.

1.5. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.6.1. Базового фонда оплаты труда работников, структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области который включает:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала;

специальный фонд оплаты труда включает:

доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, спортзал и т. д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

1.6.2. Стимулирующего фонда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику общеобразовательного учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых образовательным учреждением (приказ) ежемесячно.

1.7. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя общеобразовательного учреждения, определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск, разработанного на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, утверждаемого министерством образования и науки Самарской области, при участии коллегиального органа управления общеобразовательным учреждением, наделенного соответствующими полномочиями.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем (Поволжское управление министерства образования и науки Самарской области).

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

Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, начисленной пропорционально отработанному времени.

1.9. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.10. В случае образования экономии фонда оплаты труда Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера, материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

1.11. Положение распространяется на всех сотрудников Школы.

1.12. В случае некачественного выполнения или невыполнения возложенных обязанностей на сотрудника Школы размеры доплат и надбавок могут быть уменьшены или отменены, кроме доплат компенсационного характера.

1.13. Данное Положение вступает в силу со дня его утверждения.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

2.1. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле

$$ЗПп = Сч \cdot Н \cdot Уп \cdot 4,2 \cdot K_{гр} \cdot K_{кв} \cdot K_{зн} + Д + Сп,$$

где: ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч - средняя расчетная единица за один учебный час;

Н - количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп - количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

K_{гр} - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

K_{кв} - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

K_{зн} - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации

Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

Д - компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

- о Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в соответствии с учебным планом:

с учащимися, осваивающими основные образовательные программы;

с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям;

с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;

с учащимися, находящимися на длительном лечении в больнице;

с учащимися, проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учащимися общеобразовательных школ, общеобразовательных лицеев, гимназий и школ с углубленным изучением отдельных предметов, начальных школ - детских садов, филиалов общеобразовательных учреждений, рассчитывается для:

начального общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-4 классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 5-9 классах.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися общеобразовательных школ рассчитывается отдельно по ступеням обучения (начальное общее образование, основное общее образование).

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

ФОТпед. 245

$$Сч = \frac{\text{ФОТпед.}}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) 365},$$

где Сч - средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТпед. - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a1 - количество учащихся в первых классах и т.д.;

b1 - количество часов за год по учебному плану в первых классах на одного обучающегося и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

2.2. Педагогическим работникам устанавливаются доплаты:

Основание	Размер доплаты	Периодичность выплаты
Организация и руководство социально-педагогической работой в школе;	до 5000 рублей	ежемесячно
Своевременное и качественное оформление документов на учащихся, охваченных различными видами контроля	до 3000 руб.	
Внеклассная работа по спортивно-оздоровительной работе	до 4000 рублей	ежемесячно
Внеклассная работа по предмету	до 5000 рублей	по факту

Организация и проведение занятий с дошкольниками	до 2000 рублей	ежемесячно
Организация и руководство школьными методическими объединениями, временными творческими группами, наставничество	до 3000 рублей	ежемесячно
Организация работ на учебно-опытном участке	до 3000 рублей	по факту
Организация летнего труда и отдыха детей	до 3000 рублей	1 раз в год
Проведение мониторинга физического развития учащихся	До 1500 руб.	По факту
Организация работы с родителями; Участие во временных и постоянных комиссиях с участием обучающихся (Совет профилактики и т.д.)	До 200 рублей (без учёта количества учащихся) До 500 руб.	По факту
Участие в разработке программы развития школы, комплексно-целевых программ;	до 8000 рублей	по факту
Организация и контроль за индивидуальным обучением учащихся;	до 2000 рублей	Ежемесячно
организация и контроль за предпрофильной подготовкой учащихся	до 1000 руб.	По факту
Организация и руководство работой по формированию информационного пространства в школе; организацию работы по контентной фильтрации интернета	до 6000 рублей до 1000 руб.	ежемесячно
Составление и корректировка учебного расписания	до 5000 рублей	ежемесячно
Заведование учебным кабинетом, компьютерным классом, спортивным залом	100 руб. за 1 кабинет 200 руб. за спортзал, кабинет с оборудованием	ежемесячно
Проверка тетрадей и письменных работ: Русский язык (начальная школа) Математика (начальная школа) Русский язык (основная школа) Математика (основная школа) Остальные предметы	Из расчета за каждого обучающегося: до 20 рублей до 20 рублей до 25 рублей до 25 рублей до 400 руб. (без учета кол-ва обучающихся)	ежемесячно
организация работы по внедрению ФГОС НОО;	до 2000 рублей	ежемесячно
организация работы по внедрению ФГОС	до 2000 рублей	

ООО;		
организация работы по аттестации педагогических работников;	до 2000 рублей	ежемесячно
организация работы по повышению квалификации педагогических работников	до 2000 рублей	
Организация и проведение школьного тура олимпиады по предметам	До 1500 руб.	По факту
Организация и проведение международной олимпиады школьников УРФО (любой этап)	До 3000 руб.	
Организация и проведение ОБИО	до 3000 руб.	
организация и руководство реализации внеурочной деятельности	До 2000 руб.	Ежемесячно
организация и курирование ученического самоуправления	До 2000 руб.	Ежемесячно
организация работы по гражданско-патриотическому, нравственно-эстетическому, физкультурно-оздоровительному направлениям	До 2000 руб.	Ежемесячно
своевременное и правильное заполнение базы АСУ РСО;	До 1000 руб.	Ежемесячно
ведение сайта школы, обновляемого не реже 1 раза в неделю;	До 1000 руб. до 1000 руб.	
за организацию работы как уполномоченного по правам ребёнка;	До 1000 руб.	
музыкальное сопровождение школьных и городских мероприятий;	До 1000 руб.	
организация и сопровождение спортивных мероприятий школьного и городского уровней	До 1000 руб.	

2.3. Конкретный размер доплаты устанавливается приказом директора учреждения.

2.4. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

3. Условия оплаты труда директора, заместителей руководителя и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре по формуле

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

где ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное

звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается Поволжским управлением министерства образования и науки Самарской области.

3.2. Зарботная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле

$$ЗПр = ЗПрср Кр Ккв Кзн,$$

где ЗПр - зарботная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПрср - средняя зарботная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

3.3. Зарботная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала (прочий персонал включает в себя административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательный персонал).

3.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного

учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск.

3.6. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных руководителем с работниками общеобразовательного учреждения.

4. Порядок и условия оплаты учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих

4.1. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

4.2. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключение руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

5.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда выплачивается доплата в соответствии с приложение № 5 к коллективному договору.

5.5. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.7. При совмещении должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, а последующие часы — в двойном размере.

5.9. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21)

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад без учета доплат и надбавок.

6. Порядок выплаты премии

6.1. В случае экономии фонда оплаты труда средства могут быть направлены на премирование работников ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск.

6.2. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

6.3. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений — до 10000 руб.

за качественную организацию мероприятия — до 5000 руб.

за высокий профессионализм и в связи с профессиональным праздником — до 1000 руб.

по итогам работы за год — до 3000 руб.

за высокие показатели в работе и в связи с получением звания, награды на федеральном, региональном, территориальном уровнях — до 3000 руб.

6.4. Единовременная премия устанавливается приказом директора учреждения. Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

6.5. Размер единовременной премии устанавливается в абсолютном значении.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание (свыше 1 месяца), требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

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

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

7.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

7.3. Решение о выплате материальной помощи и её размере принимается директором учреждения.

7.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

7.5. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом стимулирующих и компенсационных выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения. Указанные выплаты обеспечиваются при расчете заработной платы.

7.6. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

в классах с наполняемостью 25 и более в размере 1600 руб.

в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

7.7. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается ежемесячная компенсация в размере 100 руб. в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам работающим в учреждении по совместительству указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на её получение.

Приложение № 3
к коллективному договору

От работников
Председатель профсоюзной первичной
организации
ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск
Якличева Н.А. Якличева
Протокол № 3 от 01.09.2017г.
« 01 » сентября 2017г.

От работодателя
Директор
ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск
Луговая Е.В. Лугова
Приказ № 134 от « 01 » 09 2017г.
« 01 » сентября 2017г.



Положение
об оплате труда работников структурных подразделений
«Детский сад «Аленушка» и «Детский сад «Центр раннего детства»
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
основной общеобразовательной школы № 17 города Новокуйбышевска
городского округа Новокуйбышевск Самарской области

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников структурных подразделений ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск «Детский сад «Аленушка» и «Детский сад «Центр раннего детства».

1.2. Положение разработано на основе:

- Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- постановления Правительства Самарской области от 08.09.2010 № 398 «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 бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 г. № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29–од;
- приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- постановления Правительства Самарской области от 29.08.2011 №430 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- постановления Правительства Самарской области от 25.09.2012 № 475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- постановления Правительства Самарской области от 12.12.2012 № 739 «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- постановления Правительства Самарской области от 29.10.2012 № 576 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;
- постановление Правительства Самарской области от 16.12.2013 № 762 «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»;

- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014 № 278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- приказ министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 г. № 382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- Устава Учреждения;
- Коллективного договора.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части. Размер базовой и стимулирующей частей устанавливается Правительством Самарской области.

В базовую часть фонда оплаты труда работников структурных подразделений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов и компенсационных выплат.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера и материальной помощи.

1.4. Оплата труда работников предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с Методикой расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и Методикой расчета нормативов финансового обеспечения расходов по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета.

1.5. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, состоит из должностного оклада (оклада), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

1.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания

инновационные педагогические технологии;

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

выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;

выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

единовременная премия.

1.8. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.9. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

1.10. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

1.11. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

1.13. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, начисленной пропорционально отработанному времени.

1.14. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.1.1. Доплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере, установленном приложением № 5 к коллективному договору.

2.1.2. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.1.3. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.1.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, а последующие часы — в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.1.5. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от

08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21)

2.1.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

2.1.7. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличения объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника (статья 61.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.8. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.9. Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

2.1.10. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

2.1.11. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад без учета доплат и надбавок.

2.1.12. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата учителю-логопеду;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

2.1.13. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или увеличении объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон.

2.1.14. Надбавка за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования устанавливается в размере 300 рублей

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Расчет стимулирующей части оплаты труда производится в соответствии с методикой и порядком расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации образовательных программ дошкольного образования. Все выплаты по настоящему Положению производятся в пределах стимулирующей части, предусмотренной фондом оплаты труда соответствующего финансового года.

3.2. В целях стимулирования работников структурных подразделений «Детский сад «Аленушка» и «Детский сад «Центр раннего детства» к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты.

3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурных подразделений «Детский сад «Аленушка» и «Детский сад «Центр раннего детства» распределяется следующим образом (вид 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;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам структурных подразделений «Детский сад «Аленушка» и «Детский сад «Центр раннего детства» за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам структурных подразделений «Детский сад «Аленушка» и «Детский сад «Центр раннего детства» по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «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.

3.5. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в пункте 3.4 настоящего Положения, суммируются.

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

3.6. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего структурного подразделения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения

представительного органа работников.

- 3.7. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 17 города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области структурных подразделений «Детский сад «Аленушка» и «Детский сад «Центр раннего детства».
- 3.8. Перечень показателей (критериев) и сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связаны с результативностью труда работников структурных подразделений «Детский сад «Аленушка» и «Детский сад «Центр раннего детства» определены в соответствии с критериями, утверждёнными приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од, дополнены учреждением самостоятельно и утверждены приказом руководителя ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевска.
- 3.8. Стимулирующие выплаты назначаются 2 раза в год. Максимальный период выплат – один финансовый год.
- 3.9. Размер стимулирующих выплат работникам и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются председателем экспертной комиссии, заведующей структурным подразделением, председателем Управляющего совета.
- 3.10. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда структурного подразделения «Детский сад «Аленушка», «Детский сад «Центр раннего детства», производится ежемесячно на основании приказа руководителя ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевска.
- 3.11. Размер стимулирующих выплат выплачиваемых работнику, максимальными размерами не ограничивается.
- 3.12. Для назначения стимулирующих выплат в каждом структурном подразделении создается экспертная комиссия, избираемая общим собранием работников сроком на 1 (один) год в количестве не менее 5 человек, в каждой, и утверждаемые приказом руководителя ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевска.
- 3.13. Результаты экспертизы оформляются протоколом, который будет служить основанием установления размера стимулирующих выплат.
- 3.14. Работники каждого структурного подразделения предоставляют экспертной комиссии своего структурного подразделения материалы по самоанализу результативности своей деятельности в соответствии с утвержденными критериями в виде портфолио с приложениями, где содержатся подтверждающие материалы. Материалы по самоанализу («Карта оценивания» Приложение №1) результативности деятельности в соответствии с утвержденными критериями, заверенными ответственными за информацию лицами и в форме портфолио (с приложениями) работники сдают не позднее 20 января (20 июля) текущего года.
- 3.15. Систематизацию материалов работников по самоанализу результативности деятельности и проверку на их соответствие с утвержденными критериями осуществляют экспертные комиссии.
- 3.16. Комиссии осуществляют свою деятельность в течение 3-х дней, затем «Информация по картам оценивания» (Приложение №2) передается директору ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевска.
- 3.17. Заведующий каждого структурного подразделения предоставляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников руководителю ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевска на согласование с Управляющим советом.
- 3.18. Аналитическая информация о показателях деятельности работников предоставляется директором в УС в течение 3 дней со дня ее получения.
- 3.19. Рассмотрение УС аналитической информации о показателях деятельности педагогических работников должно быть осуществлено в трехдневный срок.
- 3.20. Размер стимулирующих выплат закрепляется приказом руководителя ГБОУ ООШ

№ 17 г. Новокуйбышевска не позднее 31 января текущего года (31 июля текущего года).

3.21. Стимулирование труда работников основывается на показателях качества и результативности, которые принимаются локальным актом образовательного учреждения по согласованию с УС.

3.22. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.23. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.24. Критерии эффективности труда заведующих структурными подразделениями «Детский сад «Аленушка» и «Детский сад «Центр раннего детства» регламентируются Приложением к «Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», утвержденным приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од.

3.25. Директор ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск имеет право производить стимулирующие выплаты в виде надбавок за интенсивность и напряженность работы, а также иные поощрительные выплаты для заведующих структурными подразделениями «Детский сад «Аленушка» и «Детский сад «Центр раннего детства» по результатам их работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач.

3.26. Общая сумма выплаченных в течение года заведующим структурными подразделениями «Детский сад «Аленушка» и «Детский сад «Центр раннего детства» не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений «Детский сад «Аленушка» и «Детский сад «Центр раннего детства» в рамках бюджетных ассигнований, предусмотренных на текущий финансовый год.

3.27. Эффективность (качество) работы заведующих структурных подразделений оценивается в начале календарного года путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

3.28. При наличии экономии стимулирующего фонда оплаты труда руководитель ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевска имеет право распределить денежные средства в виде доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей и на разовые премии работникам учреждения (в пределах создавшейся экономии).

3.29. **Заработная плата заведующего СП, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования** устанавливается приказом директора и рассчитывается по формуле (в зависимости от контингента воспитанников СП):

$$ЗПзсп = ДОз + Сз, \text{ где}$$

ЗПз – заработная плата заведующего СП;

ДОз - должностной оклад заведующего СП;

Сз - величина стимулирующих выплат заведующему СП.

К видам стимулирующих выплат заведующего СП относятся: надбавка за эффективность и качество работы, премия за интенсивность и напряжённость работы.

Надбавка за эффективность и качество работы (эффективность труда) оцениваются в зависимости от набранных баллов:

17-21,5 баллов – до 2,5 % от стимулирующей части ФОТ работников СП;

22 балла и более – от 2,5 % до 5 % от стимулирующей части ФОТ работников СП.

Премия за интенсивность и напряжённость работы – до 5% от стимулирующей части ФОТ работников СП.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего структурным подразделением и средней заработной платы работников структурного подразделения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год,

устанавливается в кратности 4.

3.30. Стимулирующие выплаты работникам (за исключением заведующего) производятся исходя из следующего расчёта:

Расчет стоимости 1 балла по каждому виду стимулирующих выплат (за исключением вида - ежемесячные надбавки за выслугу лет) при начислении заработной платы работникам СП производится по формуле:

Б – стоимость одного балла.

Средний балл = $S_{фб}/K_{ф}$	S _{фб} - сумма фактически набранных баллов
	K _ф - количество работников, набравших баллы по этому виду стимулирующих выплат
Среднее количество баллов = Средний балл * K _ш	K _ш - количество работников, которые могли получить баллы по этому виду стимулирующих выплат
Б = P / Среднее количество баллов	P - размер стимулирующего фонда по одному виду стимулирующих выплат

3.31. Расчет стимулирующей части оплаты труда производится в соответствии с методикой и порядком расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности работников, осуществляющих присмотр и уход. Все выплаты по настоящему Положению производятся в пределах стимулирующей части, предусмотренной фондом оплаты труда соответствующего финансового года.

3.32. В целях стимулирования работников, осуществляющих присмотр и уход в структурных подразделениях «Детский сад «Аленушка» и «Детский сад «Центр раннего детства», к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты.

3.33. В состав стимулирующей части заработной платы включаются:

стимулирующие выплаты медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;

стимулирующие выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

стимулирующие выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, за выслугу лет.

3.34. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам структурных подразделений «Детский сад «Аленушка» и «Детский сад «Центр раннего детства» по профессиональным квалификационным группам должностей «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», «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.

3.35. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в

соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в пункте 3.34 настоящего Положения, суммируются.

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

3.37. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего структурного подразделения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

3.38. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 17 города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области структурных подразделений «Детский сад «Аленушка» и «Детский сад «Центр раннего детства».

3.39. Перечень показателей (критериев) и сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связаны с результативностью труда работников структурных подразделений «Детский сад «Аленушка» и «Детский сад «Центр раннего детства» определены в соответствии с критериями, утверждёнными приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од, дополнены учреждением самостоятельно и утверждены приказом руководителя ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевска.

3.40. Стимулирующие выплаты назначаются 2 раза в год. Максимальный период выплат – один финансовый год.

3.41. Размер стимулирующих выплат работникам и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются председателем экспертной комиссии, заведующей структурным подразделением, председателем Управляющего совета.

3.42. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда работников, осуществляющих присмотр и уход, структурного подразделения «Детский сад «Аленушка», «Детский сад «Центр раннего детства», производится ежемесячно на основании приказа руководителя ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевска.

Размер стимулирующих выплат выплачиваемых работнику, максимальными размерами не ограничивается.

3.43. Для назначения стимулирующих выплат в каждом структурном подразделении создается экспертная комиссия, избираемая общим собранием работников сроком на 1 (один) год в количестве не менее 5 человек, в каждой, и утверждаемые приказом руководителя ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевска.

3.44. Результаты экспертизы оформляются протоколом, который будет служить основанием установления размера стимулирующих выплат.

3.45. Работники каждого структурного подразделения предоставляют экспертной комиссии своего структурного подразделения материалы по самоанализу результативности своей деятельности в соответствии с утвержденными критериями в виде портфолио с приложениями, где содержатся подтверждающие материалы. Материалы по самоанализу («Карта оценивания» Приложение №1) результативности деятельности в соответствии с утвержденными критериями, заверенными ответственными за информацию лицами и в форме портфолио (с приложениями) работники сдают не позднее 20 января (20 июля) текущего года.

3.46. Систематизацию материалов работников по самоанализу результативности деятельности и проверку на их соответствие с утвержденными критериями осуществляют экспертные комиссии.

3.47. Комиссии осуществляют свою деятельность в течение 3-х дней, затем «Информация по картам оценивания» (Приложение №2) передается директору ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевска.

3.48. Заведующий каждого структурного подразделения предоставляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников руководителю ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевска на согласование с Управляющим советом.

3.49. Аналитическая информация о показателях деятельности работников предоставляется директором в УС в течение 3 дней со дня ее получения.

3.50. Рассмотрение УС аналитической информации о показателях деятельности педагогических работников гимназии должно быть осуществлено в трехдневный срок.

3.51. Размер стимулирующих выплат закрепляется приказом руководителя ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевска не позднее 31 января текущего года (31 июля текущего года).

3.52. Стимулирование труда работников основывается на показателях качества и результативности, которые принимаются локальным актом образовательного учреждения по согласованию с УС.

3.53. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.54. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.55. При наличии экономии стимулирующего фонда оплаты труда руководитель ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевска имеет право распределить денежные средства в виде доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей и на разовые премии работникам учреждения (в пределах создавшейся экономии).

3.56. Стимулирующие выплаты работникам, осуществляющие присмотр и уход, производятся исходя из следующего расчёта:

Расчет стоимости 1 балла по каждому виду стимулирующих выплат (за исключением вида - ежемесячные надбавки за выслугу лет) при начислении заработной платы работникам СП производится по формуле:

Б – стоимость одного балла.

Средний балл = $S_{фб}/K_{ф}$	Sфб - сумма фактически набранных баллов
	Kф - количество работников, набравших баллы по этому виду стимулирующих выплат
Среднее количество баллов= $Средний\ балл * K_{ш}$	Kш - количество работников, которые могли получить баллы по этому виду стимулирующих выплат
Б = $P/Среднее\ количество\ баллов$	P - размер стимулирующего фонда по одному виду стимулирующих выплат

4. Порядок выплаты единовременной премии

4.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда Учреждения (неполное замещение временно отсутствующих работников, отпуск без сохранения заработной платы, оплата пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и иные причины), средства направляются на осуществление иных выплат стимулирующего характера – премий, доплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей и материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Иные выплаты стимулирующего характера работникам производятся в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременным и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а так же в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

4.3. За отсутствием материальных средств используются моральные средства поощрения, а именно:

объявление благодарности с занесением или без занесения в трудовые книжки; ходатайство перед органами управления образованием о награждении Почетной грамотой, знаком отличия, присвоения звания и другими наградами.

4.4. Иные выплаты стимулирующего характера производятся из средств экономии Фонда оплаты труда работников и (или) из внебюджетного фонда Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.5. Иные выплаты стимулирующего характера работников производятся по результатам работы, не входящие в критерии оценки деятельности.

4.6. Иные выплаты стимулирующего характера работников производятся на основании приказа директора Учреждения. Размер иных выплат стимулирующего характера зависит от конкретного вклада работника и максимальными размерами не ограничивается.

4.8. Показатели премирования:

- итоги работы за год – до 30 000 рублей;
- за эффективное и высокое качество в работе – до 15000 руб.
- оперативное и качественное выполнение особо важных поручений – до 15 000 рублей;
- проявление творческой инициативы, общественной активности – до 15 000 рублей;
- активное своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей - до 10 000 рублей;
- выполнение особо важных работ – до 10000 рублей;
- высокая результативность по итогам работы по подготовке к новому учебному году, работы в зимних условиях, к летнему оздоровительному сезону - до 10 000 рублей;
- высокие показатели в работе и в связи с получением звания, награды да Федеральном, региональном и муниципальном уровне (Знак отличия, Почетная грамота, Благодарственное письмо и др.) - до 10 000 рублей;
- высокое профессиональное мастерство и в связи с праздничными и юбилейными датами – до 10 000 рублей.

4.9. Порядок выплаты материальной помощи

4.9.1. Работникам структурных подразделений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда структурных подразделений.

4.9.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами — до 5000 руб.;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, кража, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства) — до 5000 руб.;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) — до 5000 руб..

4.9.3. Обоснованием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

4.9.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения по предоставлению заведующего структурным подразделением с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.10. Основания для оплаты дополнительной работы, не входящей в круг должностных

обязанностей.

4.10.1. В структурных подразделениях за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей могут устанавливаться в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации доплаты. Основанием для установления доплат за дополнительные виды работ, не входящие в круг должностных обязанностей работникам служат:

Основания доплаты	Размер доплаты
Участие работников в реализации программы развития учреждения	До 5000 руб.
Техническая поддержка и сопровождение по постановке воспитанников в электронную базу данных претендентов на получение места в СП	До 5000 руб.
Контроль за соблюдением СанПин	До 3000 руб.
За организацию работы по созданию условий работы с детьми, с ограниченными возможностями здоровья.	До 4000 руб.
Ведение табеля учета рабочего времени работников	До 1000 руб.
Участие в разработке образовательной программы СП.	До 3000 руб.
Участие в работе рабочих групп по введению ФГОС.	До 2000 руб.
Участие педагога в организации деятельности по внедрению ФГОС дошкольного образования	До 5000 руб.
Организация работы и создание условий по дополнительному образованию воспитанников.	До 2000 руб.
Руководство методическими объединениями, семинарами.	До 1000 руб.
Организация работы по аттестации педагогических работников	До 2000 руб.
Организация работы ПМПк	До 3000 руб.
Участие в методической работе учреждения	До 1000 руб.
Введение документации и сдача отчетности по опекаемым детям и детям, находящимся в трудной жизненной ситуации.	До 2000 руб.
Администрирование Сайта	До 1000 руб.
Организация работы и ведение документооборота по кадрам	До 6000 руб.
Ведение документации советов, собраний, комиссий, консилиумов	До 1000 руб.
Работа с родителями по вопросу отсутствия задолженности по оплате за детский сад	До 1000 руб.
Ведение документооборота по благотворительным пожертвованиям	До 5000 руб.
Работа по заключению контрактов, размещение информации на официальных Интернет-сайтах.	До 15000 руб.
Работа с архивными документами.	До 3000 руб.
Формирование документации по осуществлению и предоставлению государственной поддержки по родительской плате за содержание детей в образовательном учреждении.	До 4000 руб.
Организация мероприятий, направленных на экономию энергоресурсов (водопотребление,	До 4000 руб.

энергосбережение, тепловая энергия)	
Изготовление и подготовка костюмов к детским праздникам костюмов	До 6000 руб.
Разработка и обновление технологических карт в соответствии с действующими санитарно-эпидемиологическими нормами и правилами	До 5000 руб.
Организация работы по проведению обязательных медицинских осмотров работников, своевременное их прохождение	До 3000 руб.
Осуществление погрузочно-разгрузочных работ связанных с поставкой продуктов питания	До 3000 руб.
Работа по мытью окон, подготовки к осенне-зимнему периоду.	До 3000 руб.
Выполнение работ по сборке мебели, ремонтных работ (замена дверей, установка защитных конструкций на радиаторы, отделка откосов, настил напольного покрытия и др.)	До 5000 руб.
Участие в профсоюзной работе учреждения	До 1500 руб.
Участие в качестве актеров в детских праздниках	До 3000 руб.
Работа на участке детского сада по благоустройству территории детского сада.	До 5000 руб.
Проведение фото и видеосъемок, осуществление работы по подготовке и фотопечати отснятого материала. Оформление выставок (фоторепортажей, информационных стендов). Дизайн коридоров, рекреаций. Размещение материала на сайте Музея «Истоки». Ведение странички на сайте	До 2000 руб.
Осуществление погрузочно-разгрузочных работ	До 2000 руб.
Выполнение косметического ремонта помещений (штукатурка, покраска и др. виды работ)	До 10000 руб.
Организация работы и ведение документооборота по ГО и ЧС	До 4000 руб.
Организация работы и ведение документооборота по охране труда	До 6000 руб.
Организация работы и ведение документооборота по пожарной безопасности	До 4000 руб.

4.10.2. Размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей зависят от конкретных результатов и видов выполняемых работ работниками.

4.10.3. Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей к должностному окладу могут быть установлены за выполнение конкретного вида работы, носящей разовый характер в течение месяца и оплачиваются фиксированной суммой.

4.10.4. Основанием для установления доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей к должностному окладу служит приказ директора Учреждения.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается ежемесячная компенсация в размере 100 руб. в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам работающим в учреждении по совместительству указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы

они не имеют права на её получение.

**Лист оценивания эффективности (качества) работы заведующего
структурным подразделением
ГБОУ ООШ №17 г. Новокуйбышевска
в части организации образовательного процесса
в сфере дошкольного образования**

Ф.И.О _____

Период оценивания достижений: _____ год.

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов	Самооценка	Кол-во набранных баллов
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
1.1.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла	3		
1.2.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования: на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на уровне области - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла	3		
1.3.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования - 2 балла	2		
Итого:		8		
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
2.1.	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной для родителей основе - 1 балл за группу (но не более 2 баллов)	2		
2.2.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий - 2 балла	2		
Итого:		4		
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения - 2 балла	2		
3.2.	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия - не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления	1		

	общеобразовательного учреждения - 1 балл			
3.3.	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования - 1 балл	1		
3.4.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне "образовательного округа" - 0,5 балла; на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла	2		
3.5.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2		
3.6.	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2		
3.7.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций - 1 балл	1		
3.8.	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных, работающих с детьми дошкольного возраста - 1 балл	1		
Итого:		12		
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность участников образовательного процесса			
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств - 1 балл	1		
4.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение - 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию - 2 балла	2		
4.3.	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательно-воспитательного процесса - 1 балл	1		
4.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 1 балл	1		
Итого:		5		
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий - 1 балл	1		
5.2.	Доля педагогических работников, участвующих в	1		

	реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40% и более - 1 балл			
5.3.	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне "образовательного округа" - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне "образовательного округа" - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	2		
5.4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования - 1 балл	1		
Итого:		5		
ВСЕГО:		34		

Всего набрал баллов _____

Проверил: _____

Председатель: _____

Ознакомлен: _____

**..Лист оценивания эффективности (качества) работы
воспитателя структурного подразделения ГБОУ ООШ №17 Новокуйбышевска**

Ф.И.О. _____ Дата заполнения: _____ год

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭК)
1	2	3	4	5	6
1. ПРИМЕНЕНИЕ В ПРОЦЕССЕ ВОСПИТАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ					
1.1	Результаты повышения квалификации по профилю педагогической деятельности, профессиональная переподготовка - первая категория – 1 балл; - высшая категория – 2 балла;	Да / нет _____ (приложить копии документов)	2		
1.2	Результаты публичного представления собственного педагогического опыта по организации и проведению образовательного процесса (проведение мероприятий с воспитанниками, в том числе в рамках сопровождения педагогической практики студентов, слушателей курсов) - публично представил собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса на уровне ДОО – 3 балла; - публично представил собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса на муниципальном уровне – 4 балла; - представил собственный педагогический опыт на региональном уровне – 5 баллов.	Да / нет (приложить материал представления с указанием наименования мероприятия наиболее высокого уровня)	5		
1.3	Транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности - обобщает и распространяет собственный педагогический опыт на уровне ДОО, материалы размещены на сайте ДОО» – 2 балла; - обобщает и распространяет собственный педагогический опыт на муниципальном уровне, материалы размещены в муниципальных методических изданиях, сайтах муниципальных органов образования – 3 балла; - обобщает и распространяет собственный педагогический опыт на региональном и	Да / нет (приложить ксерокопию публикации с указанием источника наиболее высокого уровня)	4		

	<i>всероссийском уровнях, материалы размещены в региональных, всероссийских специализированных профессиональных периодических и методических изданиях, на сайтах региональных и всероссийских органов образования – 4 балла.</i>				
1.4	Профессиональная активность (участие в работе творческой группы; участие в профессиональных конкурсах) - участвует на уровне ДОО – 1 балл; - руководит методическим объединением / творческой группой в ДОО – 2 балла; - руководит методическим объединением / творческой группой на муниципальном уровне, участвует в профессиональных конкурсах на муниципальном /региональном уровнях - 3 балла.	Да / нет (указать уровень и наименование мероприятия, приложить ксерокопии подтверждающих документов)	3		
1.5	Результаты участия воспитанников в мероприятиях различного уровня, в том числе интернет - конкурсах - воспитанники становятся победителями (призерами) на уровне ДОО– 1 балл; - воспитанники становятся победителями (призерами) районных/городских, окружных конкурсов, соревнований, участвуют в региональных конкурсах- 2 балла; - воспитанники становятся победителями (призерами) региональных конкурсов / участниками всероссийских конкурсов 3 балла.	Да / нет (указать уровень и наименование мероприятия, приложить ксерокопии подтверждающих документов)	3		
1.6	Результаты участия в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности, в инновационной деятельности - участвует в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности на уровне ДОО - 2 балла; - участвует и является руководителем группы (групп) по разработке и реализации проекта (проектов) по образовательной деятельности на уровне ДОО- 3 балла; - участвует в инновационной деятельности ДОО / участвует в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности на районном/городском, окружном/региональном уровне- 4 балла. +1 балл - активно участвует в семинарах в рамках реализации «дорожной карты», плана ДОО и внедрению ФГОС ДО;	Да / нет (указать наименование площадки и перечень мероприятий, где принималось участие, приложить ксерокопии, подтверждающих документов, фото и иные материалы)	5		
1.7	Ведение кружковой работы – 3 балла	Да / нет (приложить ксерокопии, подтверждающих документов)	3		
1.8	Результаты организации развивающей предметно - пространственной среды группы в соответствии с ФГОС ДО и основной образовательной программой дошкольного образования (ООП ДО) ДОО - развивающая предметно-пространственная среда группы частично соответствует ФГОС ДО и ООП ДО ДОО - 1 балл;	Да / нет (указать % оснащенности группы)	3		

	- развивающая предметно-пространственная среда группы соответствует ФГОС ДО и ООП ДО ДОО - 2 балла; - осуществляется творческий / авторский подход при организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии ФГОС ДО и ООП ДО ДОО - 3 балла.				
1.9	Наличие административных взысканий, обоснованных жалоб от участников образовательных отношений обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций «-» 3 балла при наличии обоснованных жалоб родителей воспитанников (их законных представителей), нарушений этики педагогического работника, взысканий со стороны администрации ДОО и контролирующих органов	Да/нет	0		
Итого:			28		
2. СЛОЖНОСТЬ КОНТИНГЕНТА ВОСПИТАННИКОВ, ПРЕВЫШЕНИЕ ПЛАНОВОЙ НАПОЛНЯЕМОСТИ					
2.1	За работу с детьми с ОВЗ в группах общеразвивающей направленности – 3 балла	Да/нет (указать кол-во воспитанников с ОВЗ, заключение ПМПК)	3		
2.2	За работу в разновозрастных группах- 5 баллов;	Да/нет (указать наименование группы, приложить список воспитанников с указанием возраста, приложить ксерокопию планирования на 2 недели для разновозрастной группы)	5		
2.3	За работу в группах раннего возраста -5 баллов;	Да/нет (указать наименование группы, приложить список воспитанников с указанием возраста, приложить ксерокопию планирования на 2 недели для разновозрастной группы)	5		
Итого:			13		
3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫСОКОЙ ПОСЕЩАЕМОСТИ					

3.1	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в среднем по группе (в сравнении с предыдущим периодом): положительная динамика – 2 балла	Да/нет _____ _____ _____	2		
3.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (в сравнении с предыдущим периодом): - снижение заболеваемости – 1 балл - уровень заболеваемости воспитанников стабильно - низкий –2 балла;	Число дней, пропущенное детьми по болезни составляет: 1 полугодие _____ дней 2 полугодие _____ дней	2		
3.3	Снижения количества дней пропущенных детьми в группе по иным причинам: -отмечается снижение пропусков – 1 балл; - отмечается низкий показатель количества пропущенных дней или их отсутствие -2 балла	Число дней, пропущенное детьми по болезни составляет: 1 полугодие _____ дней 2 полугодие _____ дней	2		
3.4	Результаты фактической посещаемости воспитанниками группы (в %): - от 67% до 74% - 1 балл; - от 75% до 82% - 2 балла; - от 83% до 89% - 3 балла; - от 90% и выше - 4 балла;	Да / нет	4		
3.5	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий – 1 балл	Да / нет	1		

3.6	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания –1 балла	Да / нет	1		
Итого:			12		
ВСЕГО:			53		

Работник структурного подразделения _____

(Подпись)

(Ф.И.О.)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения работник набрал _____ баллов

Председатель и члены экспертной комиссии структурного подразделения:

**Лист оценивания эффективности (качества) работы
старшего воспитателя структурного подразделения ГБОУ ООШ №17 г. Новокуйбышевска**

Ф.И.О. _____ Дата заполнения _____ год

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само-оценка	Кол-во набранных баллов
1	2	3	4	5	6
1. ПРИМЕНЕНИЕ В ПРОЦЕССЕ ВОСПИТАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ					
1.1	Результаты повышения квалификации по профилю педагогической деятельности, профессиональная переподготовка - первая категория – 1 балл; - высшая категория – 2 балла;	Да / нет _____ (приложить копии документов)	2		
1.2	Результаты публичного представления собственного педагогического опыта по организации и проведению образовательного процесса (проведение мероприятий с воспитанниками, в том числе в рамках сопровождения педагогической практики студентов, слушателей курсов) - публично представил собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса на уровне ДОО – 3 балла; - публично представил собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса на муниципальном уровне – 4 балла; - представил собственный педагогический опыт на региональном уровне – 5 баллов.	Да / нет (приложить материал представления с указанием наименования мероприятия наиболее высокого уровня)	5		
1.3	Транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности - обобщает и распространяет собственный педагогический опыт на уровне ДОО, материалы размещены на сайте ДОО» – 2 балла; - обобщает и распространяет собственный педагогический опыт на муниципальном уровне, материалы размещены в муниципальных	Да / нет (приложить ксерокопию публикации с указанием источника наиболее высокого уровня)	4		

	<p>методических изданиях, сайтах муниципальных органов образования – 3 балла;</p> <p>- обобщает и распространяет собственный педагогический опыт на региональном и всероссийском уровнях, материалы размещены в региональных, всероссийских специализированных профессиональных периодических и методических изданиях, на сайтах региональных и всероссийских органов образования – 4 балла.</p>				
1.4	<p>Профессиональная активность (участие в работе творческой группы; участие в профессиональных конкурсах)</p> <p>- участвует на уровне ДОО – 1 балл;</p> <p>- руководит методическим объединением / творческой группой в ДОО – 2 балла;</p> <p>- руководит методическим объединением / творческой группой на муниципальном уровне, участвует в профессиональных конкурсах на муниципальном / региональном уровнях - 3 балла.</p>	<p>Да / нет</p> <p>(указать уровень и наименование мероприятия, приложить ксерокопии подтверждающих документов)</p>	3		
1.5	<p>Результаты участия воспитанников в мероприятиях различного уровня, в том числе интернет - конкурсах</p> <p>- воспитанники становятся победителями (призерами) на уровне ДОО– 1 балл;</p> <p>- воспитанники становятся победителями (призерами) районных/городских, окружных конкурсов, соревнований, участвуют в региональных конкурсах- 2 балла;</p> <p>- воспитанники становятся победителями (призерами) региональных конкурсов / участниками всероссийских конкурсов 3 балла.</p>	<p>Да / нет</p> <p>(указать уровень и наименование мероприятия, приложить ксерокопии подтверждающих документов)</p>	3		
1.6	<p>Результаты участия в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности, в инновационной деятельности</p> <p>- участвует в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности на уровне ДОО - 2 балла;</p> <p>- участвует и является руководителем группы (групп) по разработке и реализации проекта (проектов) по образовательной деятельности на уровне ДОО- 3 балла;</p> <p>- участвует в инновационной деятельности ДОО / участвует в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности на районном/городском, окружном/региональном уровне- 4 балла.</p> <p>+1 балл - активно участвует в семинарах в рамках реализации «дорожной карты», плана ДОО по внедрению ФГОС ДО;</p>	<p>Да / нет</p> <p>(указать наименование площадки и перечень мероприятий, где принималось участие, приложить ксерокопии, подтверждающих документов, фото и иные материалы)</p>	5		
		<p>Да / нет</p>	3		

1.7	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией – 3 балла	(указать наименования реализуемых направлений)			
1.8	<p>Результаты организации развивающей предметно - пространственной среды группы в соответствии с ФГОС ДО и основной образовательной программой дошкольного образования (ООП ДО) ДОО</p> <p>- развивающая предметно-пространственная среда групп частично соответствует ФГОС ДО и ООП ДО ДОО - 1 балл;</p> <p>- развивающая предметно-пространственная среда групп соответствует ФГОС ДО и ООП ДО ДОО - 2 балла;</p> <p>- осуществляется творческий / авторский подход при организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии ФГОС ДО и ООП ДО ДОО - 3 балла.</p>	<p>Да / нет</p> <p>(указать % оснащенности групп)</p>	3		
1.9	<p>Наличие административных взысканий, обоснованных жалоб от участников образовательных отношений обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций</p> <p>«-» 3 балла при наличии обоснованных жалоб родителей воспитанников (их законных представителей), нарушений этики педагогического работника, взысканий со стороны администрации ДОО и контролирующих органов</p>	Да/нет	0		
Итого:			28		
2. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТУПНОСТИ КАЧЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ					
2.1	За работу с детьми с ОВЗ в группах общеразвивающей направленности – 3 балла	<p>Да/нет</p> <p>(указать кол-во воспитанников с ОВЗ, заключение ПМПК)</p>	3		
2.2	За работу в разновозрастных группах- 5 баллов;	Да/нет	5		
2.3	За работу в группах раннего возраста -5 баллов;	Да/нет	5		

		Итого:	13		
3. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСЛОВИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА.					
3.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	Да / нет (приложить информационно-аналитическую справку о реализации программы)	1		
3.2	Положительная динамика количества дней пребывания воспитанников в среднем по структурному подразделению – 2 балла	Да / нет	2		
3.3	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	Да / нет	1		
3.4	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла		2		
3.5	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	Да / нет	1		
3.6	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	Да / нет	1		
		Итого:	8		

	ВСЕГО:	49		
--	---------------	-----------	--	--

Работник структурного подразделения _____

(Подпись)

_____ (Ф.И.О.)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения работник набрал _____ баллов

Председатель и члены экспертной комиссии структурного подразделения:

**„Лист оценивания эффективности (качества) работы музыкального руководителя
структурного подразделения ГБОУ ООШ №17 г. Новокуйбышевска**

Ф.И.О. _____ **Дата заполнения:** _____ **год** _____

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭК)
1	2	3	4	5	6
1. ПРИМЕНЕНИЕ В ПРОЦЕССЕ ВОСПИТАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ					
1.1	Результаты повышения квалификации по профилю педагогической деятельности, профессиональная переподготовка <i>- первая категория – 1 балл; - высшая категория – 2 балла;</i>	Да / нет _____ <i>(приложить копии документов)</i>	2		
1.2	Результаты публичного представления собственного педагогического опыта по организации и проведению образовательного процесса (проведение мероприятий с воспитанниками, в том числе в рамках сопровождения педагогической практики студентов, слушателей курсов) <i>- публично представил собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса на уровне ДОО – 3 балла; - публично представил собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса на муниципальном уровне – 4 балла; - представил собственный педагогический опыт на региональном уровне – 5 баллов.</i>	Да / нет (приложить материал представления с указанием наименования мероприятия наиболее высокого уровня)	5		
1.3	Транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности <i>- обобщает и распространяет собственный педагогический опыт на уровне ДОО, материалы размещены на сайте ДОО» – 2 балла; - обобщает и распространяет собственный педагогический опыт на муниципальном уровне, материалы размещены в муниципальных методических изданиях, сайтах муниципальных органов образования – 3 балла;</i>	Да / нет (приложить ксерокопию публикации с указанием источника наиболее высокого уровня)	4		

	- обобщает и распространяет собственный педагогический опыт на региональном и всероссийском уровнях, материалы размещены в региональных, всероссийских специализированных профессиональных периодических и методических изданиях, на сайтах региональных и всероссийских органов образования – 4 балла.				
1.4	Профессиональная активность (участие в работе творческой группы; участие в профессиональных конкурсах) - участвует на уровне ДОО – 1 балл; - руководит методическим объединением / творческой группой в ДОО – 2 балла; - руководит методическим объединением / творческой группой на муниципальном уровне, участвует в профессиональных конкурсах на муниципальном /региональном уровнях - 3 балла.	Да / нет (указать уровень и наименование мероприятия, приложить ксерокопии подтверждающих документов)	3		
1.5	Результаты участия воспитанников в мероприятиях различного уровня, в том числе интернет - конкурсах - воспитанники становятся победителями (призерами) на уровне ДОО– 1 балл; - воспитанники становятся победителями (призерами) районных/городских, окружных конкурсов, соревнований, участвуют в региональных конкурсах- 2 балла; - воспитанники становятся победителями (призерами) региональных конкурсов /участниками всероссийских конкурсов3 балла.	Да / нет (указать уровень и наименование мероприятия, приложить ксерокопии подтверждающих документов)	3		
1.6	Результаты участия в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности, в инновационной деятельности - участвует в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности на уровне ДОО - 2 балла; - участвует и является руководителем группы (групп) по разработке и реализации проекта (проектов) по образовательной деятельности на уровне ДОО- 3 балла; - участвует в инновационной деятельности ДОО / участвует в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности на районном/городском, окружном/региональном уровне- 4 балла. +1 балл - активно участвует в семинарах в рамках реализации «дорожной карты», плана ДОО по внедрению ФГОС ДО;	Да / нет (указать наименование площадки и перечень мероприятий, где принималось участие, приложить ксерокопии, подтверждающих документов, фото и иные материалы)	5		
1.7	Ведение кружковой работы – 3 балла	Да / нет (приложить ксерокопии, подтверждающих документов)	3		
1.8	Результаты организации развивающей предметно - пространственной среды музыкального зала в соответствии с	Да / нет	3		

	ФГОС ДО и основной образовательной программой дошкольного образования (ООП ДО) ДОО - развивающая предметно-пространственная среда музыкального зала частично соответствует ФГОС ДО и ООП ДО ДОО - 1 балл; - развивающая предметно-пространственная среда музыкального зала соответствует ФГОС ДО и ООП ДО ДОО - 2 балла; - осуществляется творческий / авторский подход при организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии ФГОС ДО и ООП ДО ДОО - 3 балла.	(указать % оснащенности музыкального зала)			
1.9	Наличие административных взысканий, обоснованных жалоб от участников образовательных отношений обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций «-» 3 балла при наличии обоснованных жалоб родителей воспитанников (их законных представителей), нарушений этики педагогического работника, взысканий со стороны администрации ДОО и контролирующих органов	Да/нет	0		
Итого:			28		
2. СЛОЖНОСТЬ КОНТИНГЕНТА ВОСПИТАННИКОВ, ПРЕВЫШЕНИЕ ПЛАНОВОЙ НАПОЛНЯЕМОСТИ					
2.1	За работу с детьми ОВЗ, – 3 балла	Да/нет	3		
2.2	За превышение плановой наполняемости – 3 балла	Да/нет	3		
Итого:			6		
ВСЕГО:			34		

Работник структурного подразделения _____

(Подпись)

_____ (Ф.И.О.)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения работник набрал _____ баллов

Председатель и члены экспертной комиссии структурного подразделения:

**..Лист оценивания эффективности (качества) работы учителя-логопеда, педагога-психолога
структурного подразделения ГБОУ ООШ №17 г. Новокуйбышевска**

Ф.И.О. _____ Дата заполнения: _____ год

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭК)
1	2	3	4	5	6
1. ПРИМЕНЕНИЕ В ПРОЦЕССЕ ВОСПИТАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ					
1.1	<p>Результаты повышения квалификации по профилю педагогической деятельности, профессиональная переподготовка</p> <p><i>- первая категория – 1 балл; - высшая категория – 2 балла;</i></p>	<p align="center">Да / нет</p> <hr/> <p align="center"><i>(приложить копии документов)</i></p>	2		
1.2	<p>Результаты публичного представления собственного педагогического опыта по организации и проведению образовательного процесса (проведение мероприятий с воспитанниками, в том числе в рамках сопровождения педагогической практики студентов, слушателей курсов)</p> <p><i>- публично представил собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса на уровне ДОО – 3 балла; - публично представил собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса на муниципальном уровне – 4 балла; - представил собственный педагогический опыт на региональном уровне – 5 баллов.</i></p>	<p align="center">Да / нет</p> <p align="center"><i>(приложить материал представления с указанием наименования мероприятия наиболее высокого уровня)</i></p>	5		
1.3	<p>Транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности</p> <p><i>- обобщает и распространяет собственный педагогический опыт на уровне ДОО, материалы размещены на сайте ДОО» – 2 балла; - обобщает и распространяет собственный педагогический опыт на муниципальном уровне, материалы размещены в муниципальных методических изданиях, сайтах муниципальных органов образования – 3 балла;</i></p>	<p align="center">Да / нет</p> <p align="center"><i>(приложить ксерокопию публикации с указанием источника наиболее высокого уровня)</i></p>	4		

	- обобщает и распространяет собственный педагогический опыт на региональном и всероссийском уровнях, материалы размещены в региональных, всероссийских специализированных профессиональных периодических и методических изданиях, на сайтах региональных и всероссийских органов образования – 4 балла.				
1.4	Профессиональная активность (участие в работе творческой группы; участие в профессиональных конкурсах) - участвует на уровне ДОО – 1 балл; - руководит методическим объединением / творческой группой в ДОО – 2 балла; - руководит методическим объединением / творческой группой на муниципальном уровне, участвует в профессиональных конкурсах на муниципальном /региональном уровнях - 3 балла.	Да / нет (указать уровень и наименование мероприятия, приложить ксерокопии подтверждающих документов)	3		
1.5	Результаты участия в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности, в инновационной деятельности - участвует в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности на уровне ДОО - 2 балла; - участвует и является руководителем группы (групп) по разработке и реализации проекта (проектов) по образовательной деятельности на уровне ДОО- 3 балла; - участвует в инновационной деятельности ДОО / участвует в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности на районном/городском, окружном/региональном уровне- 4 балла. +1 балл - активно участвует в семинарах в рамках реализации «дорожной карты», плана ДОО по внедрению ФГОС ДО;	Да / нет (указать наименование площадки и перечень мероприятий, где принималось участие, приложить ксерокопии, подтверждающих документов, фото и иные материалы)	5		
1.6	Ведение кружковой работы – 3 балла	Да / нет (приложить ксерокопии, подтверждающих документов)	3		
1.7	Результаты организации развивающей предметно - пространственной среды группы в соответствии с ФГОС ДО и основной образовательной программой дошкольного образования (ООП ДО) ДОО - развивающая предметно-пространственная среда кабинета частично соответствует ФГОС ДО и ООП ДО ДОО - 1 балл; - развивающая предметно-пространственная среда кабинету соответствует ФГОС ДО и ООП ДО ДОО - 2 балла; - осуществляется творческий / авторский подход при организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии ФГОС ДО и ООП ДО ДОО - 3 балла.	Да / нет (указать % оснащенности кабинета)	3		

1.8	Наличие административных взысканий, обоснованных жалоб от участников образовательных отношений обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций «-» 3 балла при наличии обоснованных жалоб родителей воспитанников (их законных представителей), нарушений этики педагогического работника, взысканий со стороны администрации ДОО и контролирующих органов	Да/нет	0		
Итого:			25		
2. СЛОЖНОСТЬ КОНТИНГЕНТА ВОСПИТАННИКОВ, ПРЕВЫШЕНИЕ ПЛАНОВОЙ НАПОЛНЯЕМОСТИ					
2.1	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников (по результатам выпуска ПМПК снят диагноз и определена готовность к школьному обучению): - от 75% до 80% воспитанников – 1 балл; - от 80% до 90% воспитанников – 2 балла; - от 90% до 100 % воспитанников – 3 балла;	у _____ % воспитанников снят диагноз и определена готовность к школьному обучению (приложить пояснительную записку с результатами выпуска воспитанников через ПМПК)	3		
2.2	За работу в разновозрастных группах - 3 балла	Да/нет (указать наименование группы, приложить список воспитанников с указанием возраста, приложить ксерокопию планирования на 2 недели)	3		
2.3	За превышение плановой наполняемости – 3 балла	Да/нет	3		
Итого:			9		
ВСЕГО:			34		

Работник структурного подразделения _____

(Подпись)

(Ф.И.О.)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения работник набрал _____ баллов

Председатель и члены экспертной комиссии структурного подразделения:

•
•

**Лист оценивания эффективности (качества) работы
младшего (помощника) воспитателя структурных подразделений ГБОУ ООШ №17 г. Новокуйбышевска**

Ф.И.О. _____

Дата заполнения: _____ год

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭК)
1	2	3	4	5	6
1. СЛОЖНОСТЬ КОНТИНГЕНТА ВОСПИТАННИКОВ, ПРЕВЫШЕНИЕ ПЛАНОВОЙ НАПОЛНЯЕМОСТИ					
1.1	За работу в группах раннего возраста – 5 баллов	<u>Да/нет</u>	5		
1.2	За работу в разновозрастных группах – 5 баллов	Да / нет	5		
Итого:			10		
2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫСОКОЙ ПОСЕЩАЕМОСТИ					
2.1	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в среднем по группе (в сравнении с предыдущим периодом): положительная динамика – 2 балла	<u>Да/нет</u>	2		
2.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (в	Количество пропусков дней	2		

	сравнении с предыдущим периодом): - снижение заболеваемости – 1 балл - уровень заболеваемости воспитанников стабильно низкий– 2 балла;	по болезни 1 ребёнком: _____			
2.3	Снижение количества дней, пропущенных детьми в группе по иным причинам: - отмечается снижение пропусков – 1 балл; - отмечается низкий показатель количества пропущенных дней или их отсутствие – 2 балла	Число дней пропущенных детьми по иным причинам составляет: 1 полугодие _____ дней 2 полугодие _____ дней	2		
2.4	Показатель фактической наполняемости детей в группе соответствует 85 % и выше – 3 балла	Да / нет _____ %	3		
2.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	Да / нет	1		
2.6	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий – 1 балл	Да / нет	1		
Итого:			11		
3. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ, СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ					
3.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и работников группы (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 13 баллов: - соблюдение режима работы – 1 балл; -своевременное проведение влажных уборок в помещениях – 2 балла; -своевременное проведение генеральных уборок в помещениях – 2 балла; -своевременное проведение гигиенических и противоэпидемических мероприятий – 2 балла;	Да / нет	13		

<ul style="list-style-type: none"> -соблюдения графика получения пищи с пищеблока – 2 балла; -соблюдение требований к условиям применения и хранения посуды – 1 балл; -соблюдение личной гигиены – 1 балл; -соблюдение требований СанПиН к водоснабжению и канализации, соблюдение требований СанПиН к электроснабжению – 0,5 баллов; -соблюдение требований к условиям хранения и использования уборочного и мягкого инвентаря – 0,5 балла; -соблюдение требований охраны труда и техники безопасности на рабочем месте – 1 балл 				
Итого:	13			
ВСЕГО:	34			

Работник структурного подразделения _____

(Подпись)

(Ф.И.О.)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения работник набрал _____ баллов

Председатель и члены экспертной комиссии структурного подразделения:

**Лист оценивания эффективности (качества) работы заведующего хозяйством
структурного подразделения ГБОУ ООШ №17 г. Новокуйбышевска**

Ф.И.О.

Дата заполнения:

 ГОД

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Самооценка	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭК)
1	2	3	4	5	6
1. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ, СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ					
1.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 5 баллов	Да / нет (Информация централизованной бухгалтерии ОУ)	5		
1.2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом) – 5 баллов	Да / нет	5		
1.3	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и работников ОУ (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 29 баллов: - своевременное проведение мероприятий по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории ОУ в соответствии с требованиями СанПиН – 10 баллов; - своевременное проведение мероприятий по обеспечению исправного состояния оборудования- 4 балла; - своевременное обеспечение работников товарно-материальными ценностями, хозяйственным и иным инвентарём – 4 балла; - своевременный контроль за работоспособностью систем водоснабжения, канализации и электроснабжения, устранение технических неполадок – 4 балла; - своевременная сверка фактического наличия товарно-материальных ценностей с бухгалтерскими данными – 3 балла; -своевременное ведение документооборота по направлению деятельности – 3 балла; - соблюдение требований охраны труда и техники безопасности на рабочем месте – 1 балл;	Да / нет	29		
1.4	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	Да / нет	1		

ВСЕГО:	40		
---------------	-----------	--	--

Работник структурного подразделения _____

(Подпись)

(Ф.И.О.)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения работник набрал _____ баллов

Председатель и члены экспертной комиссии структурного подразделения:

**..Лист оценивания эффективности (качества) работы бухгалтера (ведущего бухгалтера)
..структурного подразделения ГБОУ ООШ №17 г. Новокуйбышевска**

Ф.И.О. _____

Дата заполнения _____

год _____

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭК)
1	2	3	4	5	6
1. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ, СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ					
1.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 5 балла	Да / нет (Информация централизованной бухгалтерии ОУ)	5		
1.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и работников ОУ (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 35 баллов: - соблюдение требований охраны труда и техники безопасности на рабочем месте – 1 балл; - своевременное проведение инвентаризации – 5 баллов; - своевременное принятие мер по предупреждению недостатков, нецелевого расходования денежных средств и товарно-материальных ценностей – 5 баллов; - отсутствие дебиторской задолженности по расчётам с родителями за содержание ребёнка в ОУ – 5 баллов; - отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец месяца – 5 баллов;	Да / нет	35		

-своевременный анализ проведенных мероприятий плана финансово – хозяйственной деятельности – 9 баллов; -своевременный анализ и корректировка показателей выполнения норм питания – 5 баллов.				
ВСЕГО:		40		

Работник структурного подразделения _____

(Подпись)

(Ф.И.О.) _____

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения работник набрал _____ баллов

Председатель и члены экспертной комиссии структурного подразделения:

**..Лист оценивания эффективности (качества) работы старшей медицинской сестры
..структурного подразделения ГБОУ ООШ №17г. Новокуйбышевска**

Ф.И.О. _____ Дата заполнения: _____ год

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭК)
1	2	3	4	5	6
СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ					
1.1	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в среднем (в сравнении с предыдущим периодом): положительная динамика –5 баллов;	Да / нет 1 полугодие _____ дней 2 полугодие _____ дней	5		
1.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (в сравнении с предыдущим периодом): - снижение заболеваемости – 3 балла - уровень заболеваемости воспитанников стабильно низкий – 5 баллов;	Число дней, пропущенное детьми по болезни составляет:	5		

		1 полугодие _____ дней 2 полугодие _____ дней			
1.3	Снижение количества дней, пропущенных детьми по иным причинам:– 5 баллов - отмечается снижение пропусков – 3 балла; -отмечается низкий показатель количества пропущенных дней или их отсутствия – 5 баллов	Число дней, пропущенное детьми по иным причинам составляет: 1 полугодие _____ дней 2 полугодие _____ дней	5		
1.4	Показатель фактической наполняемости детей соответствует 85 % и выше - 5 баллов	Да/нет	5		
1.5	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса –1балл	Да / нет	1		
1.6	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм– 12 баллов: - соблюдение натуральных норм физиологического питания воспитанников составляет от 95 % и более - 5 баллов; -осуществление систематического контроля за сроками реализации и хранения продуктов – 1 балл; - осуществление систематического контроля за использованием кухонного инвентаря и посуды в соответствии с требованиями СанПиН – 1 балл; - осуществление систематического контроля за соблюдением личной гигиены – 1 балл; -работниками пищеблока, осуществление систематического контроля за закладкой сырья, технологией приготовления пищи, качеством готовой продукции и наличием контрольных блюд – 1 балл; - осуществление систематического контроля за графиком выдачи пищи с пищеблока,– 1 балл; - осуществление систематического контроля за организацией питания в группах - 1 балл; - своевременное ведение и осуществление контроля за ведением документооборота по	Да / нет	12		

	направлению деятельности – 1 балл			
1.7	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий - 4 балла: - участие и контроль за проведением мероприятий по реализации программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл; - участие и контроль за проведением мероприятий в соответствии с планом оздоровительно – профилактической работы – 1 балл; -своевременное информирование (консультирование) родителей о проведении оздоровительных и профилактических мероприятий – 1 балл; -своевременное исполнение сроков прививочного календаря – 1 балл;	Да / нет (приложить план и информационно-аналитическую справку о реализации мероприятий)	4	
1.8	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	Да / нет	1	
1.9	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и работников группы (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 5 баллов: - своевременное проведение гигиенических и противоэпидемических мероприятий, осуществление систематического контроля за проведением мероприятий в соответствии с требованиями СанПиН обслуживающим персоналом, систематический контроль во время осуществления образовательной деятельности педагогическими работниками (утренняя гимнастика, прогулка, двигательная активность и др.), взаимодействие с родителями в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников , своевременное ведение документооборота по направлению деятельности – 3 балла; -своевременный контроль за организацией медицинских осмотров сотрудников и воспитанников- 2 балла.	Да / нет	5	
ВСЕГО:			43	

Работник структурного подразделения _____

(Подпись)

(Ф.И.О.) _____

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения работник набрал _____ баллов

Председатель и члены экспертной комиссии структурного подразделения:

**..Лист оценивания эффективности (качества) работы делопроизводителя (инспектора по кадрам)
структурного подразделения ГБОУ ООШ №17 г. Новокуйбышевска**

Ф.И.О.

Дата заполнения:

год

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭК)
1	2	3	4	5	6
1. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ И СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ					
1.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 30 баллов: - своевременный приём, регистрация и направление получаемой корреспонденции (документации), обеспечение сохранности проходящей служебной корреспонденции (документации) – 5 баллов; - своевременная отправка исполненной документации по адресатам – 5 баллов; - своевременное отслеживание поступающих документов на электронный адрес и их передача на исполнение – 5 баллов; - работа с сайтами – 5баллов; - своевременная подготовка и сдача в архив документальных материалов – 4 балла; - соблюдение требований охраны труда и техники безопасности на рабочем месте – 1 балл; - работа в системе Е-услуги – 5 баллов	Да / нет	5 5 5 5 4 1 5		
ВСЕГО:			30		

Работник структурного подразделения

(Подпись)

(Ф.И.О.)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения работник набрал _____ баллов

Председатель и члены экспертной комиссии структурного подразделения:

**..Лист оценивания эффективности (качества) работы машиниста по стирке и ремонту спецодежды
..структурного подразделения ГБОУ ООШ №17 г. Новокуйбышевска**

Ф.И.О. _____ Дата заполнения: _____ год

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭК)
1	2	3	4	5	6
1. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ И СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ					
1.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств) – 20 баллов: - своевременный приём, сортировка, стирка, глажение и выдача спецодежды и других предметов производственного назначения, полотенец, штор, белья и др. – 6 баллов; - обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН – 4 балла -обеспечение сохранности оборудования и правильной его эксплуатации, – 3 балла; -своевременная стирка и глажение спецодежды и других предметов производственного назначения – 6 баллов; - соблюдение требований охраны труда и техники безопасности на рабочем месте – 1 балл	Да/нет	20		
Итого:			20		
ВСЕГО:			20		

Работник структурного подразделения

(Подпись)

(Ф.И.О.)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения работник набрал _____ баллов

Председатель и члены экспертной комиссии структурного подразделения:

•
•
•
•

**..Лист оценивания эффективности (качества) работы повара
структурного подразделения ГБОУ ООШ №17 г. Новокуйбышевска**

Ф.И.О. _____ Дата заполнения: _____ год

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭК)
1	2	3	4	5	6
1. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ, СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ					
1.1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм – 25 баллов: - своевременное заполнение журналов (документов) по организации питания – 2 балла; - использование кухонного инвентаря и посуды в процессе приготовления пищи в соответствии с требованиями СанПиН – 2 балла; - осуществление закладки сырья в соответствии с требованиями СанПиН – 3 балла; - приготовление блюд в соответствии с технологическими картами – 3 балла; - участие в разработке технологических карт – 2 балла; - осуществление раздачи в соответствии с графиком выдачи пищи – 2 балла; - осуществление раздачи пищи при наличии контрольного блюда - 2 балла; - осуществление отбора проб готовых блюд в соответствии с требованиями СанПиН - 2 балла;	Да / нет	2 2 3 3 2 2 2		

	<ul style="list-style-type: none"> - подготовка продуктов питания к приготовлению пищи в соответствии с СанПиН – 3 балла; -осуществление анализа и участия в корректировке показателей выполнения норм питания – 2 балла; - соблюдение требований к условиям хранения и использования кухонного инвентаря и посуды – 2 балла; 		3 2 2		
1.2	<p>Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 5 баллов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдение личной гигиены – 1 балл; - соблюдение требований СанПиН к водоснабжению, канализации и электроснабжению, соблюдение требований охраны труда и техники безопасности на рабочем месте – 1 балл; -соблюдение требований СанПиН к холодильному и электрооборудованию – 1 балл; -соблюдение требований СанПиН к помещениям пищеблока – 1 балл; -соблюдение требований охраны труда и техники безопасности на рабочем месте – 1 балл 	Да / нет	5		
ВСЕГО:			30		

Работник структурного подразделения _____

(Подпись)

(Ф.И.О.) _____

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения работник набрал _____ баллов

Председатель и члены экспертной комиссии структурного подразделения:

**..Лист оценивания эффективности (качества) работы кладовщика
структурного подразделения ГБОУ ООШ №17 г. Новокуйбышевска**

Ф.И.О. _____

Дата заполнения: _____

_____ год

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭК)
1	2	3	4	5	6
1. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ И СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ					
1.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств) – 15 баллов: - своевременное обеспечение, соблюдение сроков и условий хранения и реализации продуктов питания в соответствии с требованиями СанПиН– 3 балла; - своевременное ведение документооборота по направлению деятельности – 3 балла; - обеспечение санитарно-гигиенических условий, сохранности оборудования и инвентаря в складских помещениях в соответствии с требованиями СанПиН – 3 балла; - соблюдение требований охраны труда и техники безопасности на рабочем месте – 3 балла; - своевременная сверка фактического наличия товарно-материальных ценностей с бухгалтерскими данными – 3 балла	Да/ нет	3 3 3 3 3		
Итого:			15		
ВСЕГО:			15		

Работник структурного подразделения _____

(Подпись)

(Ф.И.О.)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения работник набрал _____ баллов

Председатель и члены экспертной комиссии структурного подразделения:

**..Лист оценивания эффективности (качества) работы кухонного рабочего
структурного подразделения ГБОУ ООШ №17 г. Новокуйбышевска**

Ф.И.О. _____ Дата заполнения: _____ год

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭК)
1	2	3	4	5	6
1. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ И СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ					
1.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 12 баллов: - обеспечение санитарно-гигиенических условий, сохранности оборудования, уборочного и кухонного инвентаря в помещениях пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН – 3 балла; - качественное проведение первичной обработки овощей, мяса и рыбы – 3 балла; - соблюдение личной гигиены – 3 балла; - соблюдение требований охраны труда и техники безопасности на рабочем месте – 3 балла	Да / нет			
ВСЕГО:			12		

Работник структурного подразделения _____

(Подпись)

(Ф.И.О.)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения работник набрал _____ баллов

Председатель и члены экспертной комиссии структурного подразделения:

·
·

**Лист оценивания эффективности (качества) работы
рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию здания
структурного подразделения ГБОУ ООШ №17г. Новокуйбышевска**

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____ год

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭК)
1	2	3	4	5	6
1. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ И СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ					
1.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств) – 20 баллов: - своевременное исполнение заявок на мелкие ремонтные работы – 7 баллов; - содержание оборудования, инвентаря, инструментов и др. в исправном состоянии – 5 баллов; -обеспечение безаварийной и надежной работы системы канализации и водоснабжения 7 баллов; - соблюдение требований охраны труда и техники безопасности на рабочем месте – 1 балл	Да/нет	20		
Итого:			20		
ВСЕГО:			20		

Работник структурного подразделения _____

(Подпись)

(Ф.И.О.)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения работник набрал _____ баллов

Председатель и члены экспертной комиссии структурного подразделения:

·
·

**Лист оценивания эффективности (качества) работы
уборщика служебных помещений
структурного подразделения ГБОУ ООШ №17 г. Новокуйбышевска**

Ф.И.О. _____ Дата заполнения: _____ год

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭК)
1	2	3	4	5	6
1. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ И СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ					
1.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 12 баллов: - обеспечение санитарно-гигиенических условий в убираемых служебных помещениях в соответствии с требованиями СанПиН – 5 баллов; - своевременное дезинфицирование и чистка санитарно-технического оборудования в местах общего пользования – 5 баллов; - соблюдение требований к условиям хранения и использования уборочного инвентаря – 1 балла; - соблюдение требований охраны труда и техники безопасности на рабочем месте – 1 балл	Да / нет	12		
ВСЕГО:			12		

Работник структурного подразделения _____

(Подпись)

(Ф.И.О.)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения работник набрал _____ баллов

Председатель и члены экспертной комиссии структурного подразделения:

**..Лист оценивания эффективности (качества) работы сторожа
..структурного подразделения ГБОУ ООШ №17 г. Новокуйбышевска**

Ф.И.О. _____ Дата заполнения: _____ 2015 год

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максим альное кол-во баллов	Само оценка	Кол-во набранных баллов (заполняет ся ЭК)
1	2	3	4	5	6
1. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ И СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ					
1.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств): - 12 баллов - своевременный осмотр помещений – 5; -своевременный осмотр прилегающей территории с целью сохранности материальных ценностей, оборудования – 5 балла; - своевременный осмотр канализационной, водопроводной, отопительной систем и электроснабжения – 1 балла; - соблюдение требований охраны труда и техники безопасности на рабочем месте – 1 балл	Да/нет	12		
Итого:			12		
ВСЕГО:			12		

Работник структурного подразделения _____

(Подпись)

(Ф.И.О.)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения работник набрал _____ баллов

Председатель и члены экспертной комиссии структурного подразделения:

**..Лист оценивания эффективности (качества) работы дворника
..структурного подразделения ГБОУ ООШ №17 г. Новокуйбышевска**

Ф.И.О. _____ Дата заполнения: _____ год

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭК)
1	2	3	4	5	6
1. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ И СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ					
1.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств) – 15 баллов: - содержание в чистоте участка, тротуаров и основных подходов (подъездов) к ним, а также территории, прилегающей к зданию на расстоянии от 3 до 5 м – 5 баллов; - своевременная подготовка детских площадок для прогулок – 5 баллов; - своевременная расчистка от снега и льда тротуаров, дорожек по периметру здания цоколя, пожарных колодцев (в зимний период) или своевременная обрезка кустарников и деревьев, полив газонов и дорожек (в летний период) – 3 балла; - соблюдение требований к условиям хранения и использования уборочного инвентаря – 1 балл; - соблюдения требований к охране труда и техники безопасности на рабочем месте – 1 балл	Да/нет	15		
Итого:			15		

	ВСЕГО:	15		
--	---------------	-----------	--	--

Работник структурного подразделения _____

(Подпись)

(Ф.И.О.)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения работник набрал _____ баллов

Председатель и члены экспертной комиссии структурного подразделения:

ИНФОРМАЦИЯ

по листу оценивания эффективности (качества) работы заведующего структурным подразделением

ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевска

№	Ф.И.О.	Кол-во набранных баллов по листам оценивания	Примечание

Председатель экспертной комиссии: _____ Ф.И.О.

Председатель Управляющего Совета: _____ Ф.И.О.

ИНФОРМАЦИЯ

по листу оценивания эффективности (качества) работы работников структурного подразделения

ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевска

№	Ф.И.О.	Кол-во набранных баллов по листам оценивания				Примечание
		Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий	Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости	Обеспечение высокой посещаемости	Качество воспитания и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	

Председатель экспертной комиссии: _____ Ф.И.О.

Заведующий структурным подразделением: _____ Ф.И.О.

Председатель Управляющего Совета: _____ Ф.И.О.

Лист оценивания эффективности (качества) работы

Врача – специалиста

структурного подразделения «Детский сад «Центр раннего детства» ГБОУ ООШ №17 г. Новокуйбышевска

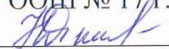
Ф.И.О. _____


Период оценивания достижений: _____ Дата заполнения: _____

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭК)
1	2	3	4	5	6
3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫСОКОЙ ПОСЕЩАЕМОСТИ					
3.1	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе (в среднем по группе) 5баллов	Количество детодней: текущий год _____ дней предыдущий год _____ дней	5		
3.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников 5баллов	Число дней, пропущенных детьми по болезни составляет: текущий год _____ дней предыдущий год _____ дней	5		
3.3	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и работников группы (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) 5баллов	(справка о наличии/отсутствии замечаний)	5		
3.4	Создание условий для отсутствия травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса	Да / нет	1		
3.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм – 13, баллов: - своевременное ведение и осуществления контроля за ведением документооборота по направлению деятельности – 2 балл;	Да / нет			

	<ul style="list-style-type: none"> - осуществление систематического контроля за сроками реализации и хранения продуктов – 2 балл; - осуществление систематического контроля за использованием кухонного инвентаря и посуды в соответствии с требованиями СанПиН– 2 балл; - осуществление систематического контроля за соблюдением личной гигиены работниками пищеблока – 2 балл; - осуществление систематического контроля за закладкой сырья, технологией приготовления пищи, качеством готовой продукции и наличием контрольных блюд – 1 балл; - осуществление систематического контроля за графиком выдачи пищи с пищеблока – 1 балл; - осуществление систематического контроля за организацией питания в группах – 2балл - участие в разработке технологических карт – 1 балл 		13		
3.6	<p>Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий – 5 балла:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие и контроль за проведением мероприятий по реализации программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 2 балл; - участие и контроль за проведением мероприятий в соответствии с планом оздоровительно-профилактической работы – 1 балл; - своевременное информирование (консультирование) родителей (законных представителей) о проведении оздоровительных и профилактических мероприятий – 1 балл; - своевременное исполнение сроков прививочного календаря – 1 балл 	<p>Да / нет</p> <p>(приложить план и информационно-аналитическую справку о реализации мероприятий)</p>	5		
3.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	Да/нет	1		
Итого:			35		
4. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ, СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ					
4.1	Соблюдение натуральных норм физиологического питания воспитанников составляет от 95 % и более – 5 баллов;	Да / нет	5		
Итого:			5		
ВСЕГО:			40		

Приложение № 4
к коллективному договору

От работников
Председатель профсоюзной первичной организации
ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск
 Н.А. Якличева
Протокол № 3 от 01.09.2017г.
« 01 » сентября 2017г.

От работодателя
Директор
ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск
 Е.В. Луговая
Приказ № 91 от « 01 » 09 2017г.
« 01 » сентября 2017г.



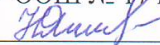
Соглашение по охране труда на 2017 год.

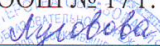
Администрация ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевска и председатели профсоюзных первичных организаций заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2017 года руководство обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

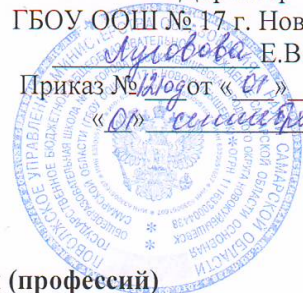
№ п/п	Содержание мероприятий (работ).	Единица учёта.	Количество.	Стоимость.	Срок выполнения.	Ответственный.	Ожидаемая социальная эффективность.				
							Количество работающих, которым улучшены условия труда.		Количество работающих, высвобожденных от тяжёлых физ. работ.		
							Всего.	В том числе женщин.	Всего.	В том числе женщин.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1.	Проведение специальной оценки условий труда	Кол-во рабочих мест	9	10 800,00 руб.	3 квартал 2017г.	Руководитель Заведующие структурными подразделениями	12 чел.	12 чел.			
2.	Обеспечение работников, занятых на	Кол-во	10	6 000,00	В течении	Руководитель					

	работах с вредными или опасными условиями труда специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами	рабочих мест		руб.	2017г.	Заведующие структурными подразделениями	3 чел.	3 чел.		
3.	Определить доплату за вредные условия труда по результатам специальной оценки условий труда	Кол-во рабочих мест	4	1 000, 00 руб.	В течении 2017г.	Руководитель Заведующие структурными подразделениями	4 чел.	6 чел.		

Приложение № 5
к коллективному договору

От работников
Председатель профсоюзной первичной
организации
ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск
 Н.А. Якличева
Протокол № 3 от 01.09.2017г.
« 01 » сентября 2017г.

От работодателя
Директор
ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск
 Е.В. Лугова
Приказ № 120 от « 01 » 09 2017г.
« 01 » сентября 2017г.



**Перечень должностей (профессий)
на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда,
в соответствии с картами специальной оценки условий труда
имеющими право на доплаты**

Наименование должности, профессии	Класс вредности	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
Повар	3.2	4
Кухонный рабочий	3.1	4
Делопроизводитель	3.1	4
Старшая медицинская сестра	3.1	4
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3.2	4

Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа которых дает право на установление доплат к должностному окладу за работу с вредными и (или) опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.

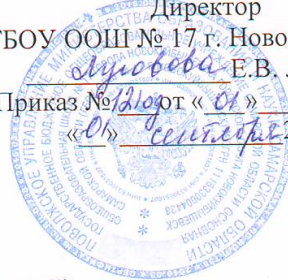
Если специальная оценка условий труда не проводилась, выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим её ранее, а работодатель принимает меры для проведения такой оценки.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплаты работникам не устанавливаются.

Приложение № 6
к коллективному договору

От работников
Председатель профсоюзной первичной
организации
ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск
Якличева Н.А. Якличева
Протокол № 3 от 01.09.2017г.
« 01 » сентября 2017г.

От работодателя
Директор
ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск
Лугова Е.В. Лугова
Приказ № 121 от « 01 » 09 2017г.
« 01 » сентября 2017г.



**Список
должностей (профессий)
с вредными условиями труда,
работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск
по результатам специальной оценки условий труда,
в соответствии с картами**

Наименование подразделений, должностей, профессий	Класс вредности	Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска
Повар	3.2	(*) 7 календарных дней
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3.2	(*) 7 календарных дней

Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда предоставляется в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

(*) Статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации установлена минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска 7 календарных дней.

Порядок перевода отпуска, предоставляемого в рабочих днях в календарные дни в соответствии с письмом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 06.05.2002г. № 1067-10.

В стаж работы, дающей право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда включаются только фактически отработанное время в соответствующих условиях время (статья 121 Трудового кодекса Российской Федерации).

Приложение № 7
к коллективному договору

От работников
Председатель профсоюзной первичной
организации
ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск
Якличева Н.А. Якличева
Протокол № 3 от 01.09.2017г.
«01» сентября 2017г.

От работодателя
Директор
ГБОУ ООШ № 17 г. Новокуйбышевск
Лугова Е.В. Лугова
Приказ № 30 от «01» 09 2017г.
«01» сентября 2017г.



НОРМЫ

**бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств,
порядок и условия их выдачи**

(Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 17.12.2010г. № 1122н «Об
утверждении типовых норма бесплатной выдачи работникам смывающих и (или)
обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников
смывающими и (или) обезвреживающими средствами»)

№	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника
Защитные средства			
1.	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве: повар, кухонный рабочий	100 мл.
Очищающие средства			
1.	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями: повар, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)