

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 6 с углубленным изучением отдельных предметов
им. М. В. Ломоносова» городского округа Самара
Ленинского района
на 2022 - 2025 г. г.

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 03332022
от «15» июли 2022
Григорьев Л. В.
(должность, Ф.И.О.)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель в лице директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 6 с углубленным изучением отдельных предметов им. М. В. Ломоносова» городского округа Самара – Кручинина С. А., действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники школы в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации МБОУ Школы № 6 городского округа Самара – Власовой Г. В., с другой стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Школы № 6 г. о. Самара, согласно ст. 43 ТК РФ.

1.5. Стороны присоединяются к региональному трехстороннему Соглашению между Министерством образования и науки Самарской области, Самарской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, региональным объединением работодателей «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений на территории Самарской области в 2021 – 2023 годах и обязуются выполнять все его требования.

1.6. В случае противоречия отдельных условий коллективного договора и регионального соглашения, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

1.7. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников учреждения по всем условиям коллективного договора и обязуется не использовать наличие (появление) иных представительных органов работников для воспрепятствования законной деятельности профсоюза.

2. ПОЛИТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

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

2.2. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами. Во время действия настоящего коллективного договора при условии положительного выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению учреждения, выполнению его обязательств.

2.3. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон согласно ст. 43 ТК РФ.

2.4. Работодатель сообщает профкому о намечаемой ликвидации учреждения за 3 месяца до проведения соответствующих мероприятий. Ликвидационная комиссия представляет в профком для согласования план высвобождения работников и действия по трудоустройству персонала.

2.5. Профсоюз уважает права и прерогативы работодателя и не вмешивается в решение проблем по следующим вопросам: размера и месторасположения учреждения, видов оборудования и материалов, учебных, календарных планов и иных управленческих решений.

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 законодательством.

3.2. Содержание трудового договора при его заключении определяются ст. 57 ТК РФ и соглашением сторон.

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

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Запрещается требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ). Перевод на другую работу в том же учреждении по инициативе работодателя, т.е. изменение трудовой функции или изменение определённых сторонами условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию, либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

3.5. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются работодателем совместно с профсоюзным комитетом. По итогам совместных консультаций в настоящий коллективный договор могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников.

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, то не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

3.7. Работодатель обязуется производить по необходимости сокращение штата работников по возможности за счет ликвидации вакансий.

3.8. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют также:

- работникам предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери.

3.9. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях преимущественное право на занятие открывшихся в учреждении вакансий и тем самым на возвращение в учреждение.

3.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок действия трудового договора до окончания беременности или отпуска по беременности и родам (Ст.261 ТК РФ).

3.11. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности, в период пребывания в отпуске, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка до 14 лет, других лиц, воспитывающих детей без матери, беременных женщин, за исключением случаев ликвидации учреждения или других случаев, предусмотренных ст. 81 п. 1, п. 3, п. 5-8, п. 10, п. 11 ТК РФ.

3.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время, время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и пунктами настоящего раздела коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми общим собранием работников по представлению работодателя (ст. 91 ТК РФ, ст. 106, ст. 107 ТК РФ).

4.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю.

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

4.4. Индивидуальная продолжительность рабочей недели может равномерно или неравномерно распределяться на шесть рабочих дней с понедельника по субботу.

4.5. Стороны договорились, что привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается с письменного согласия работника учреждения, с учетом мнения профкома (ст. 113 ТК РФ).

4.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.7. Стороны договорились, что сверхурочные работы могут проводиться по инициативе работодателя лишь по согласованию с профсоюзным комитетом с письменного согласия работника.

4.8. Стороны признают работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) неблагоприятной для человека и подлежащей компенсации.

4.9. Стороны договорились, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни возможна лишь в случаях и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством, а также с письменного согласия работника.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется двойной оплатой или предоставлением другого дня отдыха, как правило, в каникулы, либо в другое время по согласованию работника и работодателя в соответствии со ст.153 ТК РФ.

4.10. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, обязуются не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ). Продолжительность ежегодного

отпуска для всех работников составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), педагогических работников - 56 календарных дней.

4.11. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

4.12. Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

4.13. В случае отмены учебных занятий не по вине педагога (карантин, аварийная ситуация и т. д.) педагоги выходят на работу и занимаются методической работой с сохранением заработной платы.

5. ОПЛАТА ТРУДА

1. Общие положения

5.1.1. Стороны договорились проводить политику оплаты труда, ориентированную на увеличение реальной заработной платы и полную индексацию доходов с учетом инфляции.

5.1.2. Оплата труда работника производится в соответствии с Положением об оплате труда.

5.1.3. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы Положением об оплате труда и настоящим договором, решаются в строгом соответствии с действующим законодательством путем переговоров.

5.1.4. Оплата труда каждого работника учреждения зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям.

5.1.5. Введение, замена и пересмотр норм труда (нормированные задания, должностные обязанности) производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом два раза в год после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих учебный процесс и выполнения работ, улучшения условий и охраны труда.

5.1.6. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

5.1.7. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии с трудовым законодательством.

5.1.8. Доплата за работу в ночную смену составляет 35 % часовой тарифной ставки (ст. 154 ТК РФ) за каждый час работы.

5.1.9. Стороны пришли к соглашению, что во всех случаях невыполнения установленных учебных часов, имевших место не по вине работника, что определяется работодателем и профсоюзным комитетом совместно, а также на весь период освоения предмета сохраняется установленный работникам размер месячной заработной платы.

5.1.10. Стороны договорились, что оговоренный трудовым договором работника размер месячной заработной платы является гарантированным.

5.1.11. При переводе работника на другую работу в связи с повреждением здоровья (профессиональным заболеванием, увечьем) по вине работодателя работнику выплачивается разница между прежней месячной заработной платой и заработком на новой работе (на период перевода).

5.1.12. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: заработная плата за I половину месяца – 22 числа текущего месяца и 8 числа следующего месяца – заработная плата за II половину месяца.

5.1.13. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.1.14. Работник вправе заменить кредитную организацию, определённую в коллективном договоре, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать дней до дня выплаты заработной платы.

5.1.15. В случае, когда настоящим Положением предусматриваются размеры коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.д. в определенных пределах, решение об установлении конкретным работникам размеров коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.д. принимается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

2. Фонд оплаты труда

5.2.1. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школы № 6 с углубленным изучением отдельных предметов им. М.В. Ломоносова» городского округа Самара (далее по тексту – Школа) действует на основании следующих документов и нормативных актов:

- ⇒ Трудового кодекса Российской Федерации;
- ⇒ Бюджетного кодекса Российской Федерации;
- ⇒ Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»;
- ⇒ 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»;
- ⇒ Постановление правительства Самарской области от 27.07.2007 г. №118 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №60»;
- ⇒ Новой редакции от 11.06.2008 г. №201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60.»;
- ⇒ Информационно – аналитического материала ЦК профсоюза к августовском совещаниям 2008 г. «По вопросам условия функционирования и финансирования учреждений сферы образования»;
- ⇒ Постановление Правительства Самарской области от 25.02.2007 г. №110 «Об особенностях финансирования средних общеобразовательных школ с углубленным изучением отдельных предметов, лицеев, расположенных на территории Самарской области»;
- ⇒ Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. №431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных организаций и организаций, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- ⇒ Постановление Правительства Самарской области от 17.12.2020 г. №1041 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. №431»;

- ⇒ Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2010 г. №563 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №60»;
- ⇒ Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2020 г. №845 «Об утверждении примерных перечней и критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности труда) работников подведомственных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- ⇒ Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 14.07.2008 г. №113 – ОД «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- ⇒ Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 г. №9 – од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- ⇒ Приказа Министерства образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021 г.;
- ⇒ Устава Школы.

5.2.2. Фонд оплаты труда работников школы формируется на основании документов и нормативных актов, перечисленных в пункте 1, а также:

- 1) Положения о распределении стимулирующего фонда работников, специального фонда с приложениями:
критериев и показателей эффективности и качества работы педагогических работников Школы;
критериев и показателей технических работников Школы;
- 2) Протоколов Совета школы об утверждении локальных актов школы по распределению стимулирующего фонда;
- 3) Протоколов Собрания трудового коллектива, утверждающих локальные акты школы о распределении стимулирующего фонда.

5.2.3. Фонд оплаты труда включает в себя заработную плату административно – управленческого персонала, педагогических работников, учебно – вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала.

5.2.4. Формулы расчёта заработной платы административно – управленческого персонала, педагогических работников, учебно – вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала выводятся в соответствии с правовыми документами и нормативными актами.

5.2.5. Заработная плата руководителя устанавливается на основании трудового договора с учредителем образовательной организации по формуле заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения.

5.2.6. Директор формирует и утверждает штатные расписания в пределах базового фонда оплаты труда работников Школы.

5.2.7. Общий фонд оплаты работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, педагогических работников, учебно – вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала, которая не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

5.2.8. В случае образования экономии фонда оплаты труда, средства направляются на выплаты стимулирующего характера работникам Школы.

5.2.9. Фонд оплаты труда, формулы расчёта заработной платы могут корректироваться в соответствии с изменениями, вносимыми в правовые документы и нормативные акты.

3. Структура фонда оплаты труда

5.3.1. Фонд оплаты труда работников ОО состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

5.3.2. Базовая часть включает оплату труда исходя из должностных окладов и тарификации педагогических работников.

5.3.3. Специальная часть включает обязательные доплаты и надбавки отдельным работникам.

5.3.4. Стимулирующая часть включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.3.5. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда установлено методиками расчёта норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося ОО, утверждаемых Правительством Самарской области.

5.3.6. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школы №6 с углубленным изучением отдельных предметов М.В. Ломоносова» городского округа Самара состоит из:

1) базового фонда оплаты труда в размере не менее 80% от фонда оплаты труда работников, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, который составляет не менее 54% от базового фонда;

- фонд оплаты труда административно – хозяйственного персонала, который составляет не более 23% от базового фонда;

- специальный фонд, который составляет не более 23% от базового фонда;

2) стимулирующий фонд оплаты труда, который составляет не более 20% фонда оплаты труда работников;

- до 80% от общего стимулирующего фонда идёт на оплату труда педагогических работников, до 20% - на оплату труда технических работников.

3) специальный фонд оплаты труда включает:

- доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, 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;

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

4. Стимулирующий фонд

5.4.1. Стимулирующий фонд составляет 20% фонда оплаты работников общеобразовательного учреждения.

5.4.2. Стимулирующий фонд распределяется между работниками образовательной организации в соответствии с количеством «баллов», которые работник набрал по критериям качества труда работников Школы.

5.4.3. Основанием для начисления надбавок и доплат из стимулирующего фонда являются следующие показатели:

- достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам;
- позитивные результаты организационно – воспитательной деятельности классного руководителя;
- позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий;
- позитивные результаты организации методической работы;
- эффективная организация учебно – воспитательного процесса.

5.4.4. При определении размеров доплат, надбавок используются следующие критерии оценки труда педагогических работников:

Критерии и показатели качества труда педагогических работников
МБОУ Школы № 6 г.о. Самара

1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Критерии	Баллы
	1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам).	Положительная динамика – 2 б. Сохранение – 1 б.
	2. Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО.	Более 75% - 2 б.
	3. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешнеоценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету.	Более 75% - 2 б.
	4. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу».	50%-63% - 1 б. 64%-74% - 2 б. 75%-100% - 3 б.
	5. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам).	Более 75% - 2 б.
	6. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%.	2 б.
	7. Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на	5 б.

<p>2.Результативность деятельности педагогов по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	<p>начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%.</p>	
	<p>8. Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя.</p>	<p>51%-74% - 2 б. 75%-100% - 4 б.</p>
	<p>9. Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу».</p>	<p>51%-74% - 3 б. 75%-100% - 5 б.</p>
	<p>10. 1) Отсутствие в адрес педагога обоснованных обращений родителей, учащихся по поводу конфликтных ситуаций; 2) качественная работа с официальной документацией; 3) качественное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка; 4) качественная работа в АСУ РСО; 5) работа без больничных и оформления отпуска за свой счет во время учебных занятий (по итогам полугодия);</p>	<p>16. 16. 16. 16. 16.</p>
	<p>11. Активное участие в поддержании положительного имиджа школы</p>	<p>3-5б.</p>
	<p>12. Наличие и число у учителя обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме ВсОШ), научно-практических конференций , «ВЗЛЕТ», входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления (в зависимости от уровня). Участие во Всероссийском конкурсе сочинений</p>	<p>За каждый конкурс - по высшему показателю <u>Муниципальный:</u> победитель - 2 б., призёр -1 б.; <u>Окружной:</u> победитель - 4 б., призёр -3 б.; <u>Региональный:</u> победитель - 6 б., призёр -5 б.; <u>Всероссийский:</u> победитель - 8 б., призёр -6 б.</p>
	<p>13. Наличие и число обучающихся в личном первенстве или/и команд), организованных учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других мероприятий, входящих в перечень, утвержденных приказами</p>	<p>За каждый конкурс по высшему показателю <u>Муниципальный:</u> победитель - 2 б., призёр -1 б.; <u>Окружной:</u></p>

	(распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня).	победитель - 4 б. , призёр - 3 б. ; Региональный: победитель - 6 б. , призёр - 5 б. ; Всероссийский: победитель - 8 б. , призёр - 6 б.
	14. Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады.	80% - 3 б. 60—79% - 2 б.
	15. Наличие у учителя обучающихся, ставших победителями и/или призерами Всероссийской олимпиады Школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня).	Школьный: 4 - 6 классы: победитель - 0,5 б. (за каждого), призёр - 0,25 б. (за каждого) не более 2 б. ; 7 - 11 классы: победитель - 1 б. (за каждого), призёр - 0,5 б. (за каждого) не более 3 б. ; Окружной: победитель – 5 б. (за каждого), призёр - 3 б. (за каждого); Региональный: победитель - 10 б. , призёр - 7 б. ; Заключительный: победитель - 15 б. , призёр - 10 б.
	16. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи: «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты.	На уровне декомпозированного показателя – 3б
	17. Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику. Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия».	1%-4% - 2 б. 5%-7% - 4 б. 8%-10% - 6 б. Более 10% - 10 б. Окружной: победитель – 5 б. (за каждого), призёр - 3 б. (за каждого); Региональный: победитель - 10 б. , призёр - 7 б. ; Заключительный: победитель - 15 б. ,

		призёр - 10 б.
	18. Доля обучающихся 1-11-х классов , вовлеченных учителем в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя.	Открытые уроки в проекте «ПроеКТОрия» - 1 б. за каждый просмотр, подтвержденный скриншотом просмотра и количеством обучающихся
	19. 1.) Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем в проект «Билет в будущее»; 2.) Доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО.	1) 80% - 3 б. Менее 80 % - 1 б. 2) До 30% - 2 балла ; 30% - 49% - 4 балла ; 50% - 69% - 6 баллов ; 70% - 84% - 8 баллов ; 85% и более - 10 баллов
3. Результативность использования педагогами современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	20. Результативность участия учителя в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) в зависимости от уровня.	Окружной уровень -5 б. Региональный -7б.
	21. Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику. Внедрение цифровых технологий РЭШ, ЯКласс, Леста и др. Использование информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды «Элемент».	Регистрация, курсы, видеоуроки и др. (скриншот с преподаванием использования ресурса) – 1-3 б.
	22. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО.	Заполнение 100 протоколов контрольных работ, (использование модуля МСОКО) – 1б. за каждый протокол (не более 2-х за полугодие);

	<p>23. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора).</p>	<p>отчёт по мониторингу формирования функциональной грамотности (входной и итоговый) с положительной динамикой - 2 б. (за каждый)</p>
<p>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</p>	<p>24. Результативность участия учителя в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой образовательной организацией (в зависимости от уровня).</p>	<p><u>Школьный</u> – 2 б., <u>Окружной</u> – 3 б., <u>Региональный</u> – 4 б., <u>Всероссийский</u> – 5 б.</p>
	<p>25. Результативность участия учителя в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня).</p>	<p><u>Районный</u> – 3 б., <u>Окружной</u> – 4 б., <u>Региональный</u> – 5 б., <u>Всероссийский</u> – 6 б.</p>
	<p>26. Осуществление различных форм сопровождения и наставничества.</p>	<p>26.</p>
	<p>27. Наличие у учителя грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта и распространения результатов использования гранта.</p>	<p><u>Окружной</u> – 4 б., <u>Региональный</u> – 5 б., <u>Всероссийский</u> – 6 б.</p>
	<p>28. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма) (в зависимости от уровня)</p>	<p><u>Окружной</u> – 4 б., <u>Региональный</u> – 5 б., <u>Всероссийский</u> – 7 б.</p>
	<p>29. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период.</p>	<p><u>Окружной:</u> 3 б.; <u>Региональный:</u> 4 б.; <u>Всероссийский:</u> 5 б.</p>
	<p>30. Аттестация педагогических кадров за отчетный период</p>	<p>Первая – 2 б.; Высшая – 4 б.;</p>
	<p>31. Курсовая подготовка за отчетный период: ИРО, ЦРО, Академия просвещения. «Российская цифровая образовательная среда».</p>	<p>Менее 72 ч. – 1 б.; 72.- 144 ч - 2 б.; Более 144 ч. – 3 б., Сертификат на ЦОС -1</p>

		б. (не более 3 б.).
	32. Работа в качестве экспертов и членов жюри (проверка работ по предмету).	<u>Проверка работ школьного тура всероссийской олимпиады</u> по предмету – 1 б. за каждый предмет; <u>Проверка ВПР</u> – 2 б. за каждый класс. <u>Член жюри окружного уровня</u> – 3 б. ; <u>Член жюри регионального уровня</u> – 4 б. ; <u>Проверка работ отборочного этапа Ломоносовских чтений и Юные ломоносовцы</u> – за секцию до 10 человек - 2б свыше 11 человек - 3б
	33. 1) Участие в методической работе школы (организация олимпиад, метапредметных мероприятий). 2) Проведение открытых уроков и/или занятий по внеурочной деятельности с приглашением родительской и учительской общественности. 3) Участие в организации внешнего мониторинга по предмету.	<u>1) Организация</u> – 1 б. за каждое мероприятие; <u>2) Открытые уроки</u> - 5 б. за каждый урок. 3) начальная школа - 2 б. – за каждый; 5-11 классы - 3 б. – за каждый.
	34. Участие в ЕГЭ.	<u>Организаторы в аудитории на ЕГЭ:</u> за один выход - 0,25 б. ; <u>Руководитель ППЭ на ЕГЭ</u> за один выход – 0,5 б.
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	35. 1) Эффективная организация горячего питания учащихся 1-4-ых классов (отсутствие отказов от горячего питания, отсутствие большого объема отходов, поведение учащихся в столовой) 2) Доля обучающихся классного коллектива 5-11-ых классов (охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО.	<u>1-4-ые классы</u> 1 – 2б. <u>5-11 классы:</u> 50% - 60% - 1 б. ; Более 60% - 2 б. ;

	<p>3) Эффективная организация оплаты за питание учащихся 5-11-ых классов.</p>	<p><u>5-11 классы:</u> 2 балла - при отсутствии задолженности оплаты за питание за счёт родительских средств на конец учебного года (полугодия) и обязательное присутствие классного руководителя во время питания учащихся своего класса</p>
	<p>36. Положительная динамика доли обучающихся 1-11-ых классов у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов.</p>	<p>10% учащихся, сдавших ГТО за отчетный период, - 1б., 20% учащихся, сдавших ГТО за отчетный период, - 2б.</p>
<p>6. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя</p>	<p>37. Доля обучающихся, вовлечённых классным руководителем в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», деятельность школьного музея, акция «Музей и дети» (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых педагогом.</p>	<p>За каждый конкурс по высшему показателю <u>Районный:</u> победитель - 2 б., призёр - 1 б.; <u>Окружной:</u> победитель - 3 б., призёр - 2 б.; участие- 1 б. <u>Региональный:</u> победитель - 6 б., призёр - 5 б.; участие- 3 б. <u>Всероссийский:</u> победитель - 8 б., призёр - 6 б. участие- 4 б. Музей и дети – 0.25 б. за 1 выход</p>
	<p>38. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных классным руководителем, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня).</p>	<p>За каждый конкурс по высшему показателю <u>Районный:</u> победитель - 2 б., призёр - 1 б.; <u>Окружной:</u> победитель - 3 б., призёр - 2 б.; участие- 1 б. <u>Региональный:</u> победитель - 6 б., призёр - 5 б.; участие- 3 б. <u>Всероссийский:</u> победитель - 8 б., призёр - 6 б. участие- 4 б.</p>

	39. Доля обучающихся классного коллектива, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО.	100% - 3 б. , 90 % - 99% - 2 б.
	40. Участие классных коллективов и родителей в мероприятиях (экскурсиях, встречах, мастер-классах) по профориентации.	1-4 классы - одно мероприятие - 3 б. , 5-11 классы - одно мероприятие – 5 б.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы социального педагога

Основание для премирования	Критерии	Баллы
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный, КДН, ПДН)	3б.
	2. Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	3б.
	3. Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	2б.
	4. 100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100% - 3б.
	5. Оформление материалов для представления в КДН для заседаний комиссии по ДН в районную администрацию	0,5б. – за оформление документов по одному учащемуся
	6. Организация актов обследований условий воспитания в семье опекаемых и приемных детей	0,5б. – за один акт
	7. Работа с родителями опекаемых и усыновленных обучающихся (по результатам мониторинга документов за отчетный период)	2 - 3б.
	8. Качественная работа совета профилактики с учащимися, стоящими на ВШУ и др. видах учета, а также с их родителями	4 – 5б.

<p>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p> <p><i>Баллы подтверждаются предоставлением личного портфолио педагога</i></p>	<p>9. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования а базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)</p>	<p>0,5 б. – за каждого вовлеченного учащегося, стоящего на профилактическом учете</p>
	<p>10. Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета</p>	<p>85% - 99% - 2б. 100% - 3б.</p>
<p>3. Результативность организационно-методической деятельности педагога</p>	<p>11. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p>	<p>2б. – за конкретное сотрудничество по модели педагог-педагог</p>

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы педагога-психолога

Основание для премирования	Критерии	Баллы
<p>1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</p>	<p>1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в когнитивной сфере • в эмоционально-волевой сфере • в общении 	<p>20%-39% - 2б. 40%-59% - 2б. 60% и более – 2б.</p>
	<p>2. Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие положительного результата за отчетный период; • наличие положительного результата за отчетный период 	<p>2б.</p>
	<p>3. Создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего</p>	<p>2б.</p>

	образования, завершение среднего общего образования	
	4. Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной средой	2б.
	5. Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командной медиаторов – детей в%	30-70% - 2б.; 71-85% - 3б.; Свыше 85% - 4б.
	6. Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Участник – 1б.; Призер (лауреат) – 2б.; Победитель – 3б.
	7. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	0,5б. – за работу в составе одной рабочей группы
	8. Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 1б.; 61-75% - 2б.; 76-85% - 3б.; Свыше 85% - 4б.
	9. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 1б.; 61-75% - 2б.; 76-85% - 3б.; Свыше 85% - 4б.
	10. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 1б.; 61-75% - 2б.; 76-85% - 3б.; Свыше 85% - 4б.
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	11. Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	2б. – за одну публикацию
Баллы подтверждаются предоставлением личного портфолио педагога	12. Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	2б. – при наличии и обновлении
	13. Результативность презентации	Участник – 1б.;

3. Результативность организационно-методической деятельности педагога	собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Призер (лауреат) – 2б.
	14. Результативность участия педагога-психолога в разделении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Окружной уровень – 2б.; Региональный уровень – 3б.; Межрегиональный уровень – 4б.
	15. Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: <ul style="list-style-type: none"> • учебно-методические материалы; • методические рекомендации; • методические пособия 	3 – 4б.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы педагога-библиотекаря

Основание для премирования	Критерии	Баллы
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) за отчетный период (без учета выдачи учебников)	Свыше 45% - 2б.; 58% - 80% - 4б.; Свыше 80% - 5б..
	2. Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчетный период (число посещений на количество читателей)	Посвящение 60% рабочего времени – 5б.
	3. Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчетный период	До 75% от общего количества обучающихся – 5б.; Свыше 75% от общего количества обучающихся – 6б.
	4. Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями т учреждениями других ведомств в рамках, межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчетный период	До 20 % от общего количества обучающихся – 4б.; Свыше 20% от общего количества обучающихся – 5б.

	5. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчетный период	Да/нет – 3б.
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения <i>Баллы подтверждаются предоставлением личного портфолио педагога</i>	6. Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчетный период (в зависимости от уровня)	До 3-х человек; свыше 3-х человек – 2б. – на окружном уровне; 2б. – на региональном уровне за одного призера (победителя)
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	7. Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчетный период	2б. – за один продукт
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	8. Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)	До 5б.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы учителя-логопеда

Основание для премирования	Критерии	Баллы
1. Коррекция речевых отклонений в развитии учащихся и доступность качественного образования и воспитания	1.1. Динамика психолого-медико-педагогических показателей развития ребенка, нуждающегося в коррекции: - на том же уровне - выше	1б. 2б.
	1.2. Повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в речевом развитии.	1б.
	1.3. Число обследованных детей с целью выявления дефектов психоречевого развития в сравнении с прошлым периодом: - ниже - на том же уровне	1б. 1б. 2б.

	- выше	
	1.4. Число занимающихся на групповых и индивидуальных занятиях по исправлению отклонений в речевом развитии в сравнении с прошлым периодом: - выше - на том же уровне - ниже	26. 16. 16.
	1.5. Число случаев полного и частичного исправления дефектов в речевом развитии в сравнении с прошлым периодом: - выше - на том же уровне	26. 16.
	1.6. Ведение банка данных детей с различными речевыми расстройствами.	16.
	1.7. Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам коррекции речевого развития детей в сравнении с прошлым периодом: - на том же уровне - выше	16. 16.
	1.8. Количество обращений родителей за консультациями к специалисту по вопросам коррекции речевого развития детей в сравнении с прошлым периодом: - выше - на том же уровне - ниже	16. 16. 0,56.
	1.9. Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение нормативно-правовой, отчетной документации).	1,56.
	1.10. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество работы специалиста.	1,56.
	1.11. Обследование и подготовка логопедических представлений на учащихся, направляемых на обследование на городской или областной ПМПК с целью определения образовательного маршрута.	26.
	1.12. Работа по реализации мероприятий, направленных на осуществление помощи учащимся различных категорий по плану школьного психолого-медико-педагогического консилиума.	26.
	1.13. Применение на уроках наглядных материалов, компьютерных презентаций.	2.00

	1.14. Использование здоровьесберегающих технологий, разноуровневых учебно-методических материалов, позволяющих осуществлять индивидуальный и дифференцированный подход к учащимся.	1,56
	1.15. Использование ИКТ для моделирования урока, контроля и учета базовых знаний и умений учащихся и для индивидуальных траекторий коррекционно-развивающего обучения учащихся.	26.
	1.16. Приоритеты в материально-техническом оснащении и методическом содержании логопедического кабинета.	26
2.Методическая и инновационная деятельность.	2.1. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения.	26
	2.2. Наличие и разработка коррекционно-развивающих программ образовательной деятельности с учетом речевого дефекта, индивидуальных и психовозрастных особенностей детей и их использование в своей работе.	26.
	2.3. Участие специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня.	26.
	2.4. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях, конференциях и т.п. - школьный и муниципальный уровни - региональный и всероссийский уровни	1,56. 26.
	2.5. Проведение открытых уроков, мастер-классов и т.п. - школьный и муниципальный уровни - региональный и всероссийский уровни	1,56. 26.
	2.6. Наличие публикаций, научных работ, обобщения опыта в различных источниках информации.	26.
	2.7. Наличие документа о прохождении курса по повышению квалификации по специальности и ИКТ.	16.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы воспитателя

Основания для премирования	Критерии	Баллы
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО:	1
	- частично соответствует,	2

	- соответствует, - соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	3
	2. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультативной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75% -79% - 2 80% -89% - 3 90% и более - 5
	3. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО: - на уровне показателей, - выше показателей	2 3
	4. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, при наличии в группе воспитанника группы риска (при наличии ребенка в группе, имеющего результат ПМПК): - специальные образовательные условия созданы, но положительная динамика отсутствует, - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития	1 3
	5. Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленности: - условия созданы, - созданы частично. - не созданы	3 2 0
	6. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости от списочного состава группы): - 80% и выше - до 70 %	3 1
	7. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений: - жалоб нет, - наличие жалобы	2 0
	8. Сложность контингента	

	<p>воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разновозрастная группа, 2 - наличие ребенка – инвалида, 2 - наличие ребенка из группы риска, 2 <p>требующего коррекционной работы (при наличии справки ПМПК)</p>	
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределению	<p>9. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - первый этап (отборочный), 2 - второй этап (очный), 3 - победа во втором этапе (очном) 5 	
	<p>10. Результаты участия воспитанников в конкурсах, акциях, проектах в зависимости от уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> - город, 3 - район, 2 - внутри учреждения 1 	
	<p>11. Организация педагогом проектной деятельности, оформление результатов данной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - альбом-раскладушка, 1 - фотовыставка, 2 - видеофильм 3 	
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	<p>12. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН</p>	2
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	<p>13. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - призер 5 - обладатель специального приза 3 - благодарственное письмо 2 - участник 1 	
	<p>14. Положительный результат практического применения знаний по профилю обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессиональная переподготовка 3 - участие в методических мероприятиях как участник 2 - подготовка методических мероприятий в учреждении 1 	
	<p>15. Наличие авторских публикаций (статья, конспект, презентация и др.) в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах в зависимости от уровня распространения педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - образовательная организация. 1 - муниципалитет, 2 - образовательного округа, 3 5 	

	- регион	
	16. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе: - проведение семинаров для педагогов других учреждений, - проведение методических мероприятий для педагогов своего учреждения, - подготовка консультаций для педагогов	3 2 1
	17. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов: - 72 часа, - 36 час, - 18 час.	5 3 2
	18. Наличие у педагога рабочей программы по возрастам воспитанников, планов, тематического плана кружковой работы	2
	19. Организация педагогом предметно-развивающей среды группы для соответствующего возраста воспитанников в соответствии с ФГОС: - наличие игрового материала, его состояние, - оформление тематических уголком, эстетичность, - наличие разнообразных технических конструкторов, их безопасность, - доступность игрового материала, материала для индивидуальной работы воспитанника	2 1 1 1
	20. Трудовой стаж педагога: - до 10 лет, - до 15 лет, - свыше 20 лет	1 2 3
	21. Наличие категории по результатам аттестации педагога: - без категории, - соответствие должности. - 1 категория, - высшая категория	0 1 2 3
	22. Организация работы по вовлечению родителей в образовательный процесс: - родительские собрания, консультации, - оформление наглядной агитации, - мероприятия совместно с детьми и родителями, оформление результата проведенных мероприятий	1 1 1
5. Обеспечение формирования навыков	23. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников	

ЗОЖ и безопасности у детей	(на основе среднего уровня заболеваемости от списочного состава за период установления стимулирующих выплат): - стабильно низкий - снижение на 1% - снижение на 2% - снижение на 3%	5 1 2 3
	24. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагогов во время образовательного процесса: - отсутствие травматизма, -случай травматизма	3 0
	25. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: - соблюдаются все требования охраны жизни и здоровья воспитанников в соответствии с локальными актами в группе и на прогулках, - имеются эпизодические нарушения требований охраны жизни и здоровья детей, - наличие травматизма при организации образовательной и воспитательной деятельности в группе	2 1 0
	26. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемических требований: -требования соблюдаются, - требования не соблюдаются	3 0
	27. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: - строгое выполнение требований пожарной, антитеррористической безопасности, - соблюдение требований Роспотребнадзора по противоковидным мероприятиям, - разовое нарушение требований, - не соблюдение требований	2 2 1 0
	28. Организация работы с воспитанниками по изучению основ пожарной безопасности, дорожной грамотности, и т.д. (наличие планов, методических пособий, наглядного материала и др.)	2
6. Выплаты помощнику воспитателя, другому	29. Строгое выполнение требований СанПиН в организации образовательного	2

обслуживающему персоналу дошкольного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	и воспитательного процесса	
	30. Строгое выполнение правил техники безопасности при работе с электроприборами	1
	31. Обеспечение сохранности имущества и инвентаря учреждения	1
	32. Высокий уровень исполнительской дисциплины, качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в должностные обязанности работника	3
	33. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости от списочного состава группы): - 80% и выше - до 70 %	3 1
	34. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений: - жалоб нет, - наличие жалобы	2 0
	35. Сложность контингента воспитанников: - разновозрастная группа, - наличие ребенка – инвалида	2 2

5.4.5. Основанием для премирования технических работников Школы является создание комфортных условий для качественного ведения образовательной деятельности.

5.4.6. При определении размеров доплат, надбавок используются следующие критерии оценки труда технических работников:

1) сотрудников бухгалтерии:

Основание для премирования	Критерии	Баллы
Эффективная организация использования финансовых средств	1. Заключение до 31.12. на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации	2
	2. Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей	3
	3. Обеспечение своевременного и 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в государственной итоговой аттестации обучающихся	3
	4. Отсутствие просроченной кредиторской	1

	дебиторской задолженностей	
	5. Количество замечаний по результатам проверки работы бухгалтерии, в сравнении с предыдущим периодом	Уменьшилось – 1 Отсутствие – 2
	6. Исполнение бюджета образовательной организации: не ниже, чем в среднем по отрасли	1
	7. Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования	3
	8. Исполнение ПФХД образовательной организации за отчетный период не менее чем на 40% расходов, направленных на реализацию программ общего образования	3
	9. Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии со стороны участников образовательных отношений	1

2) заместителя директора по ОТ и ТБ:

Основание для премирования	Критерии	Баллы
Повышение эффективности обеспечения безопасности участников образовательных отношений	1. Обеспечение соблюдения сроков действия лицензий на 100% программного обеспечения, используемого в образовательной организации	3
	2. Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФ по противопожарному состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации	4
	3. Качественное обеспечение пропускного режима/утреннего фильтра	3
	4. Реализация в срок 100% мероприятий, предусмотренных дорожной картой по приведению зданий/сооружений образовательной организации в состояния, предусмотренные требованиями к антитеррористической защищенности объектов образования (постановление Правительства РФ № 1006 от 02.08.2019)	5
	5. Качественная и периодическая отработка моделей действия всех участников образовательных отношений при ЧС различного характера (согласно заключению комиссии ОО)	4
	6. Качественное сопровождение обслуживания автоматической пожарной сигнализации (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период)	4
	7. Качественное сопровождение обслуживания кнопки экстренного вызова полиции и	3

	брелоков к ней (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период)	
	8. Качественное сопровождение обслуживания системы видеонаблюдения (при условии отсутствия перерывов в сохраненной видеозаписи в течение не менее одного месяца)	2
	9. Качественное сопровождение обслуживания стационарных и/или ручных металлодетекторов, оборудованных на входе в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропуска в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей через стационарные металлодетекторы и/или с использованием ручных металлодетекторов)	4
	10. Обновлены информационные стенды по: антитеррористической безопасности; пожарной безопасности; ПДД; ГО и ЧС	1 1 1 1
	11. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности; электробезопасности	5 5

3) заведующего хозяйственной частью:

Основание для премирования	Критерии	Баллы
Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги	1. Качественное своевременное проведение - ремонтных работ, - подготовки школы к новому учебному году	1 – 2 10
	2. Содержание в соответствии с СанПиНом - помещений школы, - площадки школы	10 2
	3. Обеспечение заблаговременной проверки приборов учета электроэнергии, холодного и горячего водоснабжения, бытового газа	3
	4. Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора РФ по санитарно-техническому состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации	4

	5. Высокое качество выполненных ремонтных работ в образовательной организации (по итогам отчетного периода согласно заключению комиссии ОО): до 25% от запланированных работ; 26-50% от запланированных работ; 51-75% от запланированных работ; 76-90% от запланированных работ; 91-100% от запланированных работ.	1 2 3 4 5
	6. Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества	2
	7. Качественная организация образовательного процесса, направленная на усиление контроля за состоянием здоровья обучающихся, усиление дезинфекционного режима, дистанцированию в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (при условии снижения заболеваемости обучающихся/воспитанников по сравнению с аналогичной датой предыдущего периода)	5
	8. Обеспечение безопасного бесперебойного функционирования малых архитектурных форм, ФОКов, ФОКОТов и пр.сооружений на территории образовательной организации (при условии отсутствия травматизма среди участников образовательных отношений и посетителей)	5

4) методиста АСУ РСО, системного администратора, секретаря школы:

Основание для премирования	Критерии	Баллы
Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса	1. Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторинговых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сет Интернет (АСУ РСО и др.)	5
	2. Обеспечение сохранности контингента обучающихся и педагогов на уровне 100% от первоначального списочного состава	5
	3. Эффективное использование информационных технологий для ведения документооборота внутри образовательной организации (при условии снижения затрат на закупку бумаги)	2
	4. Обеспечение сохранности контингента обучающихся в педагогических классах на уровне 100% от первоначального списочного состава	2
	5. Предоставление качественно	3

	подготовленной компьютерной техники в пункты проведения ОГЭ и ЕГЭ (при условии отсутствия сбоев при работе предоставленной техники на ГИА)	
	6. Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации)	2
	7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на качественное исполнение данными работниками своих функциональных обязанностей	1
	8. Качественное ведение документации, необходимого банка данных, согласно функционалу	3 – 5

5) уборщиц служебных помещений:

Основание для премирования	Критерии	Баллы
Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги	1. Содержание туалетов в должном санитарном состоянии	5
	2. Качественное проведение генеральных уборок, качественная подготовка ОО к началу учебного нового года/2 полугодия текущего учебного года	2 – 5
	3. Обеспечение выполнения требований санэпиднадзора	5
	4. Содержание в соответствии с СанПиНом помещений школы	10
	5. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу содержания помещений школы в хорошем санитарном состоянии	1 – 5

б) иных технических работников:

Основание для премирования	Критерии	Баллы
Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги	1. Обеспечение выполнения требований - пожарной безопасности, - электробезопасности, - санэпиднадзора.	5
		5
		5
	2. Качественное своевременное проведение - ремонтных работ, - подготовки школы к новому учебному году.	1 – 2
		10
	3. Содержание в соответствии с СанПиНом - помещений школы, - площадки школы.	10
2		

	4. Качественное ведение документации, необходимого банка данных, согласно функционалу технического работника	1 – 2
	5. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов и иных работников по поводу содержания помещений школы в хорошем санитарном состоянии	1 – 5
	6. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности.	1 – 5
	7. Высокое качество выполненных ремонтных работ в образовательной организации (по итогам отчетного периода согласно заключению комиссии ОО): до 25% от запланированных работ; 26-50% от запланированных работ; 51-75% от запланированных работ; 76-90% от запланированных работ; 91-100% от запланированных работ.	1 2 3 4 5

5.4.7. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются за сложность, напряжённость, высокое качество работы: а также – за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

5.4.8. Размер надбавок устанавливается приказом директора школы по согласованию с членами администрации, с учётом мнения профкома, а также на основании решения Совета школы в зависимости от личного вклада работника и выполняемого им объёма работы.

6. Премирование

5.6.1. Премирование сотрудников школы может производиться также по итогам работы за учебный год (полугодие, четверть) в случае экономии фонда заработной платы, а также из внебюджетных средств и по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

5.6.2. Основанием для начисления премии служат следующие показатели:

- достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам;
- позитивные результаты организационно – воспитательной деятельности классного руководителя;
- позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий;
- позитивные результаты организации методической работы;
- организации учебно – воспитательного процесса;
- другие достижения в учебно – воспитательном процессе.

5.6.3. Премия директору выплачивается на основании приказа Департамента образования Администрации г. о. Самара

5.6.4. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переходом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом в армию, увольнением по сокращению Шатов и другим уважительным причинам начисления производятся за фактически отработанное время в данном периоде при наличии средств.

5.6.5. Премия выплачивается работникам на основании приказа по ОО.

5.6.6. Работники ОО могут быть премированы к юбилейным датам (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие), ко дню рождения и в связи с уходом на заслуженный отдых.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам учебного процесса.

Ответственность за состояние условий и охраны труда в учреждении берет на себя работодатель.

6.2. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

6.3. 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, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть представлена каждому работнику по его просьбе.

6.4 Работодатель участвует в мероприятиях, проводимых органами исполнительной власти, общественными организациями.

6.5. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда, инструкции по охране труда, содержание вводного, первичного, проведение повторного инструктажей.

6.6. Работодатель обязуется осуществить комплекс мероприятий по спецоценке условий труда и сертификации постоянных рабочих мест при финансировании учредителем.

6.7. На время приостановки работы в учреждении, на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

6.8. При ликвидации учреждения, рабочего места по требованию органов государственного надзора и контроля вследствие невозможности обеспечения здоровых и безопасных условий труда работодатель обязуется предоставить работнику новое место, соответствующее его квалификации, или обеспечить бесплатное обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

6.9. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда создается совместный комитет (комиссия) по охране труда, в который на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюза. Положение о комитете (комиссии) утверждается сторонами, избираются уполномоченные по охране труда.

6.10. Стороны договорились, что работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предотвращению производственного травматизма.

Не позднее 3 календарных дней после окончания расследования заверенная копия акта о несчастном случае выдается работодателем пострадавшему.

6.11. Работодатель обеспечивает обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности, вследствие профзаболеваний, а также от несчастных случаев на производстве.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд.

7.2. Работодатель организует в учреждении общественное питание в столовой (буфете).

7.3. Работодатель предоставляет организациям общественного питания в учреждении помещения с освещением и отоплением, горячей и холодной водой для приготовления пищи, мебель и другие средства, необходимые для нормальной работы столовых и буфетов.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что

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

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

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

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома.

8.5. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителя и его заместителей выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (часть 1 статьи 374 ТК РФ).

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

8.7. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения текущих общественных обязанностей.

8.8. Работодатель на основании личных заявлений работников членов профсоюза обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию учреждения.

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

8.10. Работодатель рассматривает с учётом мотивированного мнения профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы на выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ)
- очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- применение систем нормированного труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня списка должностей с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- качество выполнения работником своих функциональных обязанностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- другие возникающие вопросы, связанные с регулированием отношений в сфере труда.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение трех лет. По истечении этого срока коллективный договор можно продлить на срок не более 3 лет.

9.1. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения. Изменения и дополнения коллективного договора в течение всего срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется в течение трех месяцев после смены собственника учреждения начать коллективные переговоры о сохранении настоящего коллективного договора или заключении нового.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

9.4. Лица, участвующие в переговорах и примирительных процедурах в качестве представителей сторон, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет учреждения на срок не более 3 месяцев в году.

9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после подписания.

9.6. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором вновь принимаемых на работу работников до подписания с ними трудового договора.

9.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников, с отчетом выступают лица с обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.9. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, а также от имени профсоюзного комитета - правовыми инспекциями труда территориальной профсоюзной организации и регионального профсоюзного объединения.

9.10. Настоящий Коллективный договор имеет следующие приложения:

1. Приложение № 1 – О материальной помощи;
2. Приложение № 2 – Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального общеобразовательного учреждения «Школы № 6 с углубленным изучением отдельных предметов им. М. В. Ломоносова» городского округа Самара;
3. Приложение № 3 – План мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
4. Приложение № 4 – Список должностей сотрудников МБОУ Школы № 6 городского округа Самара с ненормированным рабочим днём, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 119 ТК РФ;

5. Приложение № 5 – Перечень профессий, имеющих право на получение моющих, дезинфицирующих средств, хозяйственного инвентаря.

6. Приложение № 6 – Перечень профессий, имеющих право на выдачу бесплатной спецодежды и средств индивидуальной защиты.

Настоящий коллективный договор принят на собрании работников муниципального общеобразовательного учреждения «Школа № 6 с углубленным изучением отдельных предметов им. М. В. Ломоносова» городского округа Самара.

Протокол № 29 от 23.05.2022 г.

По поручению общего собрания коллективный договор подписали:

Председатель профкома
Власова Г. В.

Директор МБОУ Школы №6
г. о. Самара
Кручинина С.А.

Дата подписания: 25.05.2022 г.

О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1. Общие положения

Материальная помощь может быть оказана работникам школы с учётом мнения профкома. Единовременная материальная помощь работникам школы может быть оказана при наличии денежных средств из экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств, в случае возникновения непредвиденных обстоятельств, приведших к существенному ухудшению материального положения работника (смерть члена семьи, длительная болезнь самого работника или ребёнка и т. д.), а также в связи с уходом на пенсию.

2. Оказание материальной помощи

- 2.1. Единовременная материальная помощь работникам ОО оказывается в зависимости от стажа работы в данном учреждении.
- 2.2. При стаже работы на момент выплаты до одного года - в размере не более 50% должностного оклада.
- 2.3. При стаже работы свыше одного года, включая принятых на работу по переводу, в размере до одного месячного оклада.
- 2.4. При увольнении работников вопрос о выплате материальной помощи решается в индивидуальном порядке администрацией ОО.
- 2.5. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работников и при наличии средств.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
для работников муниципального общеобразовательного учреждения
«Школы № 6 с углубленным изучением отдельных предметов
им. М. В. Ломоносова» городского округа Самара Ленинского района.

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, содержащими 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 её локальным нормативным 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. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации. 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 уполномоченного на это 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.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

2.2. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического

допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

2.3. 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 и его заместителей, главного бухгалтера, испытание не может превышать шести месяцев.

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

При заключении трудового договора на срок 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.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии 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;
- лицо, поступающее на должность директора, представляет сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об обязательствах имущественного характера своих супруга и несовершеннолетних детей в порядке, утверждаемом нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счёт, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации

сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учёта.

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 (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Лицо, поступающее на работу по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведёт трудовую книжку на данного работника или, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом, трудовая книжка на работника не оформлялась.

Лица, 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 трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.5. При поступлении на работу работники подлежат обязательному медицинскому осмотру, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу, работодателем (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

2.6. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной

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

Гражданам, имеющим (имевшим) судимость, при трудоустройстве в образовательное учреждение необходимо предоставить решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске к осуществлению соответствующего вида деятельности.

2.7. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленно тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;
- подвергающиеся (подвергшиеся) 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, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) 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 приказа (распоряжения) о приеме на работу.

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

2.10. Работодатель ведёт трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся).

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

- о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.12. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: аванс выплачивается 23 числа текущего месяца, окончательный расчет 8 числа месяца, следующего за расчетным. При этом размер аванса должен быть не ниже части должностного оклада, тарифной ставки работников за отработанное время за первую половину месяца (Статья 136 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели.

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.

Для директора учреждения срок предупреждения работодателя об увольнении не позднее, чем за один месяц.

Течение указанного срока начинается со следующего дня 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 собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (выход на пенсию, зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения 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.

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 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 ее 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 (распоряжением) работодателя, с которым работник знакомится под роспись. Если работник отказывается от подписи или невозможно довести до сведения работника приказ (распоряжение), то на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

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

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленного в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

3. Основные права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с выполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- другие основные права, установленные статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утверждённой рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояния их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

3.3. Педагогический работник школы не вправе

- оказывать платные образовательные услуги обучающимся, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;
- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждению обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство, либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.4. Надбавки, доплаты, премии не выплачиваются:

- 1) при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка;
- 2) при невыполнении должностных обязанностей;
- 3) при дисциплинарных нарушениях;
- 4) при несоблюдении сохранности имущества, здания МБОУ Школы № 6 г. о. Самара;
- 5) при создании конфликтной ситуации;
- 6) при наличии у работника больничных листов или отпусков без сохранения заработной платы.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка предприятия;

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

- принимать локальные нормативные акты;
- реализовать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

- другие права, предусмотренные трудовым законодательством.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты организации, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- 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 в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

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

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, 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, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и его использование

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящими правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, 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 педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" С изменениями и дополнениями от 29 июня 2016 г. с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы:

36 часов в неделю - методистам; воспитателям; педагогам-организаторам; старшим воспитателям;

36 часов в неделю - воспитателям в группах продленного дня; инструкторам по физической культуре;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

24 часов в неделю - учителям-логопедам;

18 часов в неделю - учителям 1-11 классов, педагогам дополнительного образования.

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

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 четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы 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 работников 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 педагогических работников школы устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

Педагогическим работникам дошкольного отделения, административно-хозяйственному персоналу устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

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

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 квартал. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.08.2009 года № 588н "Об утверждении порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные

периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю").

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

Работникам, которым по условиям работы невозможно установить обеденный перерыв, устанавливаются короткие перерывы для отдыха и питания на рабочем месте продолжительностью 15 минут через каждые 3 часа, которые включаются в рабочее время.

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 27 марта 2006 г. №69 Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, только для выполнения педагогической работы, связанной с преподаванием.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей и других педагогических работников 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 работы регулируется расписанием учебных занятий.

За 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.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает в себя учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке и включает в себя:

- 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;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

- периодические кратковременные дежурства в учреждении в период образовательного процесса в соответствии с графиком дежурств. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

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

5.5. Дни недели (периоды) времени, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей,

регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник 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 24 декабря 2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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 совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей определяется в порядке, предусмотренном пунктом 5.8. настоящих Правил.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их 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 предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование);
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет (не допускает к работе) работника на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

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. 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 других лиц и (или) учащихся, 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 учащихся, воспитанников с занятий.

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

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

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

5.16. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под расписку 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 в данном учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен до истечения шести месяцев.

Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Педагогическим работникам школы устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, педагогическим работникам дошкольного отделения устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (Постановление Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 г. № 724 в редакции постановлений Правительства Российской Федерации от 29.11.2003 г. № 726, от 11.05.2007 г. № 283, от 18.08.2008 г. № 617, от 16.07.2009 г. № 576, от 21.05.2012 г. № 502).

5.17. Ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью, указанной для педагогических работников школы и дошкольного отделения, предоставляется заместителям директора в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой.

Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с приложением № 5 к коллективному договору.

5.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

При увольнении работника по каким бы то ни было причинам, проработавшего у данного работодателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск, работник получает полную компенсацию (Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития РФ от 20.04.2010 г. №253).

При увольнении учителей и других педагогических работников, продолжительность отпуска которых составляет 56 календарных дней, работники получают полную компенсацию, если они проработали 10 месяцев в учебном году.

При исчислении сроков работы, дающей право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

5.19. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.12.2000 г. № 3570 «Об утверждении положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года»).

5.20. Стороны пришли к соглашению предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 3 календарных дня в следующих случаях:

- регистрация брака самого работника и его детей – 3 дня;
- со смертью близких родственников – 3 дня;
- с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- в других неординарных случаях - по договоренности между работниками и работодателем.

5.21. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по медицинским справкам и их личному заявлению.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. Работники, добросовестно исполняющие трудовые обязанности, поощряются: объявлением благодарности;

- выдачей премии;
- награждением ценным подарком;
- награждением почетной грамотой;
- присвоением почетных званий.

Поощрения объявляются приказом (распоряжением) директора учреждения, заносятся в трудовую книжку работника.

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

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 от работника должно быть истребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать письменное объяснение 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, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом (распоряжением) под роспись, составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником 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, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения срока со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника,

ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.4. Дисциплинарное взыскание в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности не заносится кроме случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение по соответствующим основаниям

ПЛАН
мероприятий по улучшению условий труда между администрацией
МБОУ Школа №6 г. о. Самара и профсоюзным комитетом
на 2022—2023 учебный год.

№	Мероприятия	Срок	Ответственные	Стоимость
1	Вводный инструктаж с вновь прибывшими работниками школы	сентябрь	Директор	
2	Вводный инструктаж с учащимися 4-11 классов	сентябрь	Классные руководители	
3	Зачет по правилам хранения химикатов с учителями химии и лаборантами	сентябрь	Ответственные по охране труда	
4	Беседы по технике безопасности с техническим персоналом	сентябрь	Заведующий хозяйством	
5	Проверка исправности электрооборудования в кабинетах информатики, физики, маркировка инструментов	август	Директор, Заведующий хозяйством	20000 руб
6	Проверка вентиляции помещений	ежемесячно	Профком, мед. работники	
7	Утепление окон в кабинетах и коридорах	октябрь	Заведующий хозяйством, классные рук-ли	
8	Очистка крыш ото льда и снега	декабрь-февраль	Заведующий хозяйством	80000 руб
9	Посыпание песком подходов к школе	ноябрь-февраль	Заведующий хозяйством	3500 руб
10	Обеспечение кабинетов первичными средствами пожаротушения	сентябрь	Заведующий хозяйством	1000 руб
11	Обеспечение за счет социального страхования путевок работникам школы, нуждающимся в лечении (30% от путевки)	постоянно	Председатель профкома	
12	Проведение в классах и помещениях влажной уборки	ежедневно	Заведующий хозяйством	
13	Озеленение территории школы кустарником, цветами, приобретение чернозёма	июнь-август	Учителя биологии, Заведующий хозяйством	10000 руб
14	Проведение текущего ремонта школы (по мере поступления средств)	июль	Заведующий хозяйством	200000 руб
15	Опрессовка отопления	июнь - август	Заведующий хозяйством	15000 руб
16	Ремонт оборудования столовой (по мере поступления средств)	июнь - август	Заведующий хозяйством	12700 руб
17	Ремонт туалетов	июль - август	Заведующий хозяйством	15000 руб
18	Перезарядка огнетушителей	июль - август	Заведующий хозяйством	7000 руб
19	Дератизация и дезинсекция помещений	по графику	Заведующий хозяйством	28800 руб
20	Очистка вентиляционной системы	июнь - август	Заведующий хозяйством	99000 руб
21	Очистка канализационной системы	июнь – август, ноябрь	Заведующий хозяйством	16000 руб

ИТОГО:

508000 руб.

СПИСОК
должностей сотрудников МБОУ Школа №6 г. о. Самара
с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск,
в соответствии со ст.119 ТК РФ.

1. Директор – по согласованию с вышестоящей организацией
2. Заведующий хозяйством – 12 календарных дней
3. Заведующая библиотекой – 12 календарных дней
4. Главный бухгалтер – 3 календарных дня
5. Бухгалтер – 3 календарных дня
6. Контрактный управляющий – 3 календарных дня

Перечень профессий,
имеющих право на получение моющих, дезинфицирующих средств,
хозяйственного инвентаря

№ п/п	Должность	Средства для уборки, хозяйственный инвентарь	Норма
1. 2.	Заведующий хозяйством Уборщик служебных помещений	Моющие средства: - мыло - моющие средства - дезинфицирующие средства Хозяйственный инвентарь: - вёдра - щетки - швабра - совок - техническая ткань	1 шт в месяц 3 кг в месяц 1 ёмкость (320 табл) на 3 месяца 1 шт на год 1 шт на год 1 шт на год 1 шт на год 12 п/м в месяц

Перечень профессий,
имеющих право на выдачу бесплатной спецодежды и
средств индивидуальной защиты.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи единицы комплекта на 1 работника
1	Уборщик служебных помещений	Спецодежда Перчатки резиновые	1 комплект в год 2 пары в месяц
2	Дворник	Спецодежда Рукавицы Хозяйственный инвентарь: - лопаты для уборки снега - метла - лопаты - грабли	1 комплект в год 1 пара в месяц 2 шт. на сезон 20 шт. на сезон 2 шт. на сезон 2 шт. на сезон
3	Слесарь-сантехник	Спец. костюм Спец. обувь Перчатки резиновые	1 на 1,5 года 1 пара в год 1 пара в месяц
4	Библиотекарь	Халат х/б	1 на год
7	Электрик	Спецодежда	1 компл. на год
8	Плотник	Спецодежда	1 компл на год

