


Представитель работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ ЦППМСП «Бирюза»
м.р. Сергиевский
 В.В. Александрова
(подпись, Ф.И.О.)

«21» января 2022 года

Представитель работодателя:



директор
ГБУ ЦППМСП «Бирюза»
м.р. Сергиевский
Н.А. Земскова
(подпись, Ф.И.О.)
м.п.

«21» января 2022 года

Протокол № 1

Коллективный договор

государственного бюджетного учреждения – центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Бирюза» муниципального района Сергиевский Самарской области

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 252022

от «26» 01 2022 г.


(подпись, Ф.И.О.)

ПРИНЯТ

на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1
От «21» января 2022 года

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовой договор.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

Раздел 7. Гарантии и компенсации.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья.

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Раздел 10. Обязательства профсоюза.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Перечень приложений к коллективному договору:

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение 2. Положение об оплате труда работников

Приложение 3. Положение по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников

Приложение 4. Список должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск

Приложение 5. Соглашение по охране труда администрации и профсоюзного комитета

Приложение 6. Перечень работ и профессий, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью

Приложение 7. Положение о стимулировании работников к прохождению вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19)

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении – центре психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Бирюза» муниципального района Сергиевский Самарской области (далее по тексту «Центр»).

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники учреждения в лице их представителя Александровой Валентины Владимировны председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком);
- работодатель в лице его представителя - директора Земсковой Натальи Александровны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- 5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Центром непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Центра и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. При определении учебной нагрузки педагогических работников работодатель руководствуется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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» (далее – Приказ).

2.6. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Центра.

2.8. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговари-

вается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Центром.

2.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения № 1 к приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

2.11. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка (Приложение № 2 к Приказу).

2.12. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.13. Локальные нормативные акты Центра по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.14. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Центре.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Центра.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам уста-

навливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее одного дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

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

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно

работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение 1), учебным расписанием, годовым календарным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Центра.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. В целях более эффективной организации образовательного процесса и увеличения объема оказываемых услуг применяются графики работы, и циклограммы рабочего времени. Указанные графики утверждаются работодателем.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов меж-

ду занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.6. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия, без согласия только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Привлечение работников Центра к выполнению работы, не предусмотренной уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка Центра, должностными инструкциями работников, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. В учреждении для следующих работников может устанавливаться ненормированный рабочий день (Приложение 4).

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- для проводов детей в армию до 3 календарных дней.

5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.12.3. Предоставлять отпуска работникам, имеющим санаторную путевку

5.13. Работники имеют право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска в связи:

- со смертью близких родственников – 3 календарных дней;
- вступлением в брак – 3 календарных дней;

- вступлением в брак детей сотрудников – 3 календарных дней ;
- с рождением ребенка (если работник является близким родственником) –3 календарных дней;
- с переездом на новое место жительства – 3 календарных дней .

5.14. За работу с ненормированным рабочим днем и интенсивный труд предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- директор - 14 календарных дней;
- водитель автомобиля - 10 календарных дней;
- специалист по кадрам - 10 календарных дней;
- главный бухгалтер – 10 календарных дней.

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125, ч.2ТКРФ).

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

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Центра осуществляется на основе Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

Работодатель проводит индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст.134 ТК РФ).

6.2 Порядок надбавок и доплат к должностным окладам, а также стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работникам учреждения согласно Положения по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников (Приложение 3).

6.3. Оплата труда педагогических работников, работников административного и обслуживающего персонала устанавливается по методике формирования фонда оплаты труда в качестве системы оплаты и стимулирования труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц: за первую половину месяца 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 8 числа месяца, следующего за расчетным.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

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

6.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6.7. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в соответствии с нормами, установленными Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах: 100 рублей – по всей территории РФ.

6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работ-

ник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.9. Производить оплату за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК РФ за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

6.10. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, общеобразовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования.

6.11. Среднедневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяца (ст. 139 ТК РФ).

VII Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Центра на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение 5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в Центре специальную оценку условий труда работников и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения Профкома.

8.3. Проводить со всеми поступающими также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. Приложение 6.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

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

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по

охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Разработать и обеспечить безопасные условия и охрану труда (ст.212 ТК РФ).

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

8.13. Создать в Центре комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

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

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

8.18. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.19. Работники обязуются:

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

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

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

8.19.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.19.5. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора центра о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.20. При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

- в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;
- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;
- в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;
- в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя) (ст.228 ТК РФ).

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

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

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Центра.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальную оценку условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы 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, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

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

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы всех работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, поскольку они уполномочили профком представлять их интересы.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

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

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать материальную помощь в случаях, определенных Положением об оплате труда.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего колдоговора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

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

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

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.7. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.8. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

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

Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.


11.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее;

- при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Центром;

- заслушивает на своих заседаниях директора о ходе выполнения положений договора.

<p>Согласовано: Председатель первичной профсоюзной организации ГБУ ЦППМСП «Бирюза» м.р.Сергиевский  В.В. Александрова (подпись, Ф.И.О.)</p> <p>«21» января 2022 года</p>	<p>Утверждено: Приказом директора ГБУ ЦППМСП «Бирюза» м.р.Сергиевский  Н.А. Земскова (подпись, Ф.И.О.)</p> <p>«21» января 2022 года М.П.</p> 
--	--

**Правила
внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного учреждения - центра психолого-
педагогической, медицинской и социальной помощи «Бирюза»
муниципального района
Сергиевский Самарской области**

Сергиевск, 2022

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ) и Уставом государственного бюджетного учреждения - центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Бирюза» муниципального района Сергиевский Самарской области (далее - Центр).

1.2. Настоящие Правила утверждены работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами учреждения.

1.6. Настоящие Правила вывешиваются в Центре на видном месте.

1.7. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения в Центре регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании», Уставом Центра.

2.2. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора с центром. При приёме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издаёт приказ о приёме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключён только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- справку об отсутствии судимости.

- документы о соответствующем профессиональном образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (если работа требует специального образования или специальной подготовки).

2.5. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав центра;

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- приказ по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;

- должностная инструкция;

- иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника. По соглашению сторон может быть установлен испытательный срок не более трёх месяцев, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1(2) месяца.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в Центре.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового - договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.8. На каждого работника Центра оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников Центра хранятся в учреждении.

2.8.1. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.8.2. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике,

месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Пенсионном фонде РФ на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

2.9. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Центре.

2.10. Перевод работника на другую работу, не оговорённую трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника.

2.11. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;

- выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

- требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям предусмотренных действующим законодательством.

2.13. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звание «заслуженный работник», звание «ветеран».

2.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции

работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую).

2.15. В связи с изменениями в организации работы Центра (общего плана работы, режима работы, введение новых форм обучения, воспитания, коррекции, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности (специальности, квалификации) изменение определенных условий трудового договора: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема педагогической нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установления или отмены дополнительных видов работы (заведования кабинетом и т.д.) совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда (ст. 74 ТК РФ).

2.16. Увольнение работников Центра в связи с сокращением штата Центра допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

2.17. Трудовой договор может быть расторгнут в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он уже имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогул (то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подпункт «а» пункта 6 ст. 81 ТК);
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подпункт «б» п. 6 ст. 81 ТК);

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 ст. 81 ТК);
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 ст. 81 ТК);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст. 336 ТК РФ).

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 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.

2.18. Работникам Центра разрешается совмещать работу в Центре с работой в других предприятиях, учреждениях и организациях, либо в своем же учреждении без ущерба для основной работы.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель Центра имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Директор Центра является исполнительным единоличным органом.

3.2. Работодатель Центра имеет право на прием на работу работников Центра, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Работодатель имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в Центре положением.

3.5. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и обучающихся Центра, применять необходимые меры к улучшению положения работников и обучающихся Центра.

3.6. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом Центра предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Работодатель имеет право вести коллективные переговоры с работниками в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития Центра;
- об изменениях структуры, штатов Центра;
- о бюджете учреждения, о расходовании внебюджетных средств.

4. Права обязанности работников

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, предоставление еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на повышение своей квалификации;
- на защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- выполнять Устав Центра, Правила внутреннего трудового распорядка, другие требования, регламентирующие деятельность Центра;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества Центра, воспитывать бережное отношение к ним со стороны обучающихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
- уважать права, честь и достоинство всех работников;
- повышать свою квалификацию не реже, чем один раз в 3 года.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени для женщин, работающих в сельской местности составляет 36 часов в неделю (ст. 263.1 ТК РФ).

5.2. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя. Выходные дни – суббота, воскресенье.

5.3. Время работы:

- время работы административного персонала Центра (для женщин) с 8.00 до 16.12 часов, в пятницу до 15.00 часов, перерыв – с 12.00 часов до 12.48 часов;
- работа психологов и логопедов в образовательных учреждениях производится по графику;

- нагрузка педагога – психолога 36 часов, из них на индивидуальную, групповую, профилактическую, диагностическую, консультативную, развивающую, просветительскую работу с обучающимися, воспитанниками, педагогами, родителями педагог – психолог затрачивает 18 часов. Остальное время 18 часов приходится на подготовку к работе, обработку результатов, самообразование, повышение профессиональной квалификации, заполнение аналитической и отчетной документации;
- учителю – логопеду установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы в количестве 20 часов в неделю.

5.4. Графики работ и циклограммы рабочего времени утверждаются в начале учебного года и вывешиваются на видном месте, не позже чем за неделю до их введения в действие. Расписание занятий составляется педагогом Центра исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся, максимальной экономии времени педагогического работника и утверждается директором Центра.

5.5. Работникам Центра запрещается изменять по своему усмотрению график работы.

5.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогам – психологам, учителям – логопедам, социальным педагогам продолжительностью 56 календарных дней, другим работникам – 28 календарных дней.

5.8. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

5.9. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данного учреждения, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

5.11. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе директора Центра (сверхурочная работа).

Продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, не должна превышать четырех часов в день.

Сверхурочная работа без согласия работника допускается в случае возникновения аварийной ситуации или стихийного бедствия, при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.12. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников определяется приложением к коллективному договору (ст. 119 ТК РФ).

5.13. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ст. 153 ТК РФ.

5.14. Директор Центра организует учет явки на работу и уход с нее всех работников.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить об этом работодателя Центра и администрацию образовательного учреждения, к которому данный работник прикреплен, а также предоставить лист временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.15. В помещениях Центра запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий;
- курение.

5.16. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами Центра.

5.17. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических объединений, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.18. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

5.19. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.20. Работникам Центра предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ.

5.21. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.22. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- работникам с ненормированным рабочим днем не менее 3 календарных дней;
- работникам профессий с вредными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда.

5.17. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определены Положением.

VI. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой.

Поощрения применяются работодателем совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом Центра.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

6.2. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания. За особые трудовые заслуги работники Центра представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

6. Меры поощрения и взыскания

6.1.В Центре применяются меры морального и материального поощрения работников:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию;
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
- премия за конкретный вклад;
- памятный подарок.

6.2.Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель согласно соответствующего Положения. В отдельных случаях, прямо предусмотренных законодательством. Поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Центра.

6.3.Поощрение объявляется приказом по Центру, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

6.4. 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.

6.5. Дисциплинарное взыскание на директора налагает учредитель.

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

6.7. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника Центра, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

9.8. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указание

объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.9. 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.

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

6.11. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

6.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

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

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. При наличии средств работодатель оказывает материальную помощь работникам Центра в случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

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

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

поощрительные выплаты в случаях:

- к праздникам (Дню учителя, к Новогодним праздникам);

- в связи с выходом на пенсию по возрасту.

<p>Согласовано: председатель первичной профсоюзной организации ГБУ ЦППМСП «Бирюза» м.р.Сергиевский <u>Александр</u> В.В. Александрова (подпись, Ф.И.О.)</p> <p>«21» января 2022 года</p>	<p>Утверждено: приказом директора ГБУ ЦППМСП «Бирюза» м.р.Сергиевский Н.А. Земскова (подпись, Ф.И.О.)</p> <p>«21» января 2022 года м.п.</p> 
---	---

Положение об оплате труда работников

государственного бюджетного учреждения – центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Бирюза»
муниципального района Сергиевский
Самарской области

ПРИНЯТО

общим собранием
трудового коллектива
протокол №1
«21» января 2022 года

Сергиевск, 2022

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки – ГБУ ЦППМСП «Бирюза» м.р.Сергиевский (далее – Центр).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2007 №230 (в ред. От 18.02.2009) «Об утверждении Методики расчета норматива бюджетного финансирования находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области государственных и муниципальных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей, государственных образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, а также иных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

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

- Постановлением правительства Самарской области от 4 июня 2013 года №239 "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области";

- Постановлением правительства Самарской области от 30.10.2013 №582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2014 № 79 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области";

- Постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 № 62 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области".

1.3. Заработная плата работника Центра представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.4. Работникам Центра может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

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

1.6. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

1.7. Месячная заработная плата работника (с учетом премий и иных стимулирующих выплат), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.8. Введение в центре новой систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.9. Оплата труда директора Центра производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи директору Центра устанавливаются учредителями Центра.

1.10. Оплата труда директора Центра производится на основании трудового договора с учредителями Центра.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора центра и среднемесячной заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору Центра утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

1.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора центра, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

2. Структура фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Центра состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

2.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников Центра включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов).

2.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников Центра включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Центра включает в себя надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты работникам Центра, в том числе и директору, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда.

2.5. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей оплаты труда работников Центра, размер которого ежегодно устанавливается учредителем Центра, составляет:

- коэффициент увеличения базовой и специальной частей фонда оплаты труда работников Центра на величину стимулирующей части фонда в пределах 1,15 – 1,25;

- коэффициент увеличения базовой части фонда оплаты труда работников Центра на величину специальной части фонда в пределах 1,04 – 1,25.

3. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда

3.1. Работникам Центра производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

3.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

3.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- доплата учителям и другим педагогическим работникам, осуществляющим на основании медицинского заключения индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

- доплата руководящим, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов;
- доплата педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

3.5. Установить денежную выплату молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" в государственное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету в размере 5000рублей.

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4. Формирование фонда оплаты труда

4.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, осуществляется в соответствии с Методикой расчета норматива бюджетного финансирования находящихся в ведении Самарской области государственных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов и государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2007 № 230.

5. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

5.1. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления определяются Положением по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников, принимаемыми в соответствии с настоящим Положением, трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивности и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- иные поощрительные выплаты.

5.3. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

5.4. Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

Стимулирующие выплаты директору Центра, как специалисту, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным соответствующим разделом Положения по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников.

5.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Медицинские и фармацевтические работники», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:
при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;
при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам Центра может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

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

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

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Центра материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Центра.

<p>Согласовано: председатель первичной профсоюзной организации ГБУ ЦПМСП «Бирюза» м.р.Сергиевский  В.В. Александрова (подпись, Ф.И.О.) «21» января 2022 года</p>	<p>Утверждено: приказом директора ГБУ ЦПМСП «Бирюза» м.р.Сергиевский _____ Н.А. Земскова (подпись, Ф.И.О.) «21» января 2022 года _____ м.п.</p> 
--	---

Положение
по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников

государственного бюджетного учреждения – центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Бирюза»
муниципального района Сергиевский
Самарской области

ПРИНЯТО:
общим собранием
трудового коллектива
протокол № 1
«21» января 2022 года

Сергиевск, 2022

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБУ ЦППМСП «Бирюза» м.р.Сергиевский (далее – Центр) призвано ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда данных работников, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Центра включает в себя надбавки и доплаты за результативность и качество работы (эффективность труда), премии и иные поощрительные выплаты работникам Центра, в том числе и директору, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда.

1.3. Положение разработано Центром и утверждено локальным актом Центра на основании:

- методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) утвержденные распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 г. № 887-р;
- Постановлением правительства Самарской области от 30.10.2013 №582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Приказа МОН СО от 29.04.2015 г. №141-од: «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 29.02.2009 №30-од «Об утверждении видов условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективность труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

1.4. Данное Положение утверждает виды, порядок и условия стимулирующих выплат работникам центра, а также периодичность их установления.

1.5. В настоящем Положении определены критерии оценки деятельности работников, которые утверждаются директором Центра.

Критерии эффективности работы директора Центра утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

Количество и распределение критериев и формализованных качественных и количественных показателей между заместителями директора Центра (кроме заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе) определяются и утверждаются директором Центра.

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

1.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- иные поощрительные выплаты.

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

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия распределения стимулирующих выплат оплаты труда

2.1.1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам по соответствующим квалификационным уровням профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах (в зависимости от стоимости балла).

2.1.2. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается директором Центра.

2.1.3. Выплата стимулирующих надбавок и компенсаций осуществляется в дни выплаты оклада ежемесячно по результатам показателей за один год для всех работников. Стимулирующие выплаты могут носить разовый характер.

2.1.4. Работники Центра предоставляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утверждённой приказом директора Центра в течение 7 дней до окончания периода, на который устанавливаются стимулирующие выплаты.

2.1.5. Директор предоставляет комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда аналитическую информацию о показателях деятельности работников в течение трех дней сдачи материалов по самоанализу работников, которая в течение 2 дней рассматривает на достоверность данную аналитическую информацию. Директор Центра в течение 2 дней издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

2.1.6. Возможность снижения стимулирующих выплат предусматривается в случаях неоднократного грубого нарушения трудовой дисциплины.

2.1.7. Стимулирующие выплаты директору Центра, как специалисту, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего положения.

2.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся, воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Медицинские и фармацевтические работники», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или

сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

2.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда между различными категориями работников центра составляет: педагогический состав – 70%, административно-хозяйственный состав – 30%.

2.5. Перечень для педагогических работников формируется на основе перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективность труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» (далее - региональный перечень).

Региональный перечень состоит из критериев, характеризующих результативность работы педагогических работников:

- обеспечение качества предоставляемых услуг;
- развитие талантов у детей, сопровождение их профессионального самоопределения;
- использование современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе;

- организационно-методическая деятельность педагога;
- обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.

Каждый критерий включает в себя группу формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить качество работы (эффективность труда) педагогических работников.

Перечень содержит для каждой категории работников Центра критерии результативности, включающие не более 40 формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить качество работы (эффективность труда) каждого работника, в том числе не менее 70% формализованных качественных и количественных показателей для педагогических работников, предусмотренных региональным перечнем.

Перечень из регионального перечня включает:

не менее 15 формализованных качественных и количественных показателей для педагога-психолога;

не менее 12 формализованных качественных и количественных показателей для учителя-логопеда, учителя-дефектолога (в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья);

не менее 10 формализованных качественных и количественных показателей для социального педагога.

Перечень может быть расширен Центром за счет включения дополнительных формализованных качественных и количественных показателей, подпоказателей.

Установление формализованных качественных и количественных показателей, не связанных с результативностью и качеством работы (эффективностью труда), не допускается.

Оценка труда педагогических работников по формализованным качественным и количественным показателям, включенным в региональный перечень, проводится в соответствии со шкалой оценивания, установленной в региональном перечне или Центр самостоятельно определяет конкретные значения формализованных качественных и количественных показателей, в случае отсутствия шкалы оценивания в региональном перечне.

Количество баллов за каждый формализованный качественный и количественный показатель, а также стоимость одного балла определяет Центр.

Приложение 1, 2, 3,4,5,6,7,8,9.

1.4.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии	районный, окружной уровень региональный уровень российский/ международный Наличие призеров (лауреатов) Наличие победителей *Интернет-ресурсы: участие на любом уровне Наличие победителей (призеров) в дистанционном формате	1 балла 2 балла 3 балла 0,5 б. за уровень 1 балл за уровень 0,5 баллов 0,5 баллов за уровень	7
1.5.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса	организация муниципалитет; окружной уровень; региональный уровень, всероссийский /международный	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла 3 балла	3
1.6.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла	2
1.7.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла	2
1.8.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла	2
1.9.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагога (педагогического коллектива) Центра (индивидуальные и/или коллективные) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учрежденных федеральными органами исполнительной власти, региональными органами исполнительной власти и созданными ими организациями, Общероссийским профсоюзом образования	на окружном уровне на региональном уровне на российском уровне на международном уровне	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4
1.10	Организация взаимодействия с организациями других ведомств в рамках социального партнерства на договорной основе, проектов совместной деятельности с общественными организациями и НКО, в том числе общественными организациями родителей детей-инвалидов	1 договор 2 договора 3 и более договоров	1 балл 2 балла 3 балла	3

*2. Результативность использования современных технологий
(в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе*

2.1.	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)	муниципальный уровень окружной уровень региональный/ всероссийский международный уровень	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла	2
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да	1 балл	1

3. Результативность организационно-методической деятельности педагога-психолога

3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ	районный, окружной уровень региональный уровень российский/ международный Призер (лауреат) Победитель *Интернет-ресурсы: участие на любом уровне Наличие побед (призеров) в дистанционном формате	0,5 балла 1 балл 2 балла 0,5 б. за уровень 1 балл за уровень 0,5 баллов 0,5 баллов за уровень	3
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства	районный, окружной уровень региональный уровень российский/ международный Призер (лауреат) Победитель *Интернет-ресурсы: участие на любом уровне Наличие побед (призеров) в дистанционном формате	0,5 балла 1 балл 2 балла 0,5 баллов 1 балл за уровень 0,5 баллов 0,5 баллов за уровень	5
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных центром.	Районный/окружной уровень региональный уровень российский/ международный	1 балл 2 балла 3 балла	3
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными организациями.	районный, окружной уровень региональный уровень российский и международный	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла	3

3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности	окружной уровень региональный уровень российский уровень	1 балл 2 балла 3 балла	3
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности.	окружной уровень региональный уровень российский уровень	1 балл 1,5 балла 2 балла	2
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие.	уровень организации окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла	2
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом.	1% - 5% 5,1% - 10% более 10,1%	1 балл 1,5 балла 2 балла	2
3.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Положительный результат	1 балл	1
3.10.	Повышение квалификации педагогом-психологом по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (кроме ИОЧ)	16 – 35 часов 36 и более часов	1 балл 2 балла	2
	Итого			60

ФИО _____ /подпись

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда (в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Максимальное количество баллов
<i>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
1.1. Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики учителя-логопеда (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):				
1.1.1.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи»	20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся	1 балл 2 балла 3 балла	3
1.1.2.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие»	20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся	1 балл 2 балл 3 балла	3
1.1.3.	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие	20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся	1 балл 2 балла 3 балла	3

	грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи»			
1.1.4.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукосвязность» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»	10%-19% от числа обучающихся; 20%-29% от числа обучающихся; 30% и более от числа обучающихся	1 балл 2 балл 3 балла	3
1.2.	Положительная динамика в речевом развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-логопеда на основании результатов диагностики, проводимой членами ПМПК	20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся	1 балл 2 балла 3 балла	3
1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов)	Участник районного уровня; Победитель, призер районного уровня, участник окружного уровня; Победитель, призер окружного уровня, участник областного; Победитель, призер, лауреат областного уровня; участник всероссийского уровня; Победитель, призер, лауреат всероссийского уровня. *Интернет-ресурсы - участие на любом уровне Наличие побед (призеров) в дистанционном формате	0,5 балла 1 балл 2 балла 3 балла 2 балла 0,5 баллов 0,5 баллов	4
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла	2
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи,	55-60%; 61-75%; 76-85%;	0,5 балла 1 балл 1,5 балла	2

	от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	свыше 85%	2 балла	
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла	2
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	да	1 балл	1
1.8.	Организация взаимодействия с организациями других ведомств в рамках социального партнерства на договорной основе, проектов совместной деятельности с общественными организациями и НКО, в том числе общественными организациями родителей детей-инвалидов	1 договор 2 договора 3 и более договоров	1 балл 2 балла 3 балла	3
1.9.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагога (педагогического коллектива) Центра (индивидуальные и/или коллективные) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учрежденных федеральными органами исполнительной власти, региональными органами исполнительной власти и созданными ими организациями, Общероссийским профсоюзом образования	на окружном уровне на региональном уровне на российском уровне на международном уровне	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4
<i>2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</i>				
2.1.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР И ЭОР за отчетный период:	ЦОР и ЭОР для обучающихся ЦОР и ЭОР для родителей ЦОР и ЭОР для педагогов	1 балл 0,5 баллов 0,5 баллов	2
2.2.	Наличие у учителя-логопеда общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да	1 балл	1
<i>3. Результативность организационно-методической деятельности педагога</i>				
3.1.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов)	Участник окружного уровня; Победитель, призер окружного уровня, участник	0,5 балла 1 балл	

		<p>областного уровня; Победитель, призер, лауреат областного уровня; участник всероссийского уровня; Победитель, призер, лауреат всероссийского уровня.</p> <p>*Интернет-ресурсы - участие на любом уровне Наличие побед (призеров) в дистанционном формате</p>	<p>2 балла 3 балла</p> <p>0,5 баллов 0,5 баллов за уровень</p>	3
3.2.	Повышение квалификации педагогом-психологом по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (кроме ИОЧ)	<p>16 – 35 часов 36 и более часов</p>	<p>1 балл 2 балла</p>	2
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК) (наличие приказов, сертификатов)	<p>Уровень образовательной организации; Муниципальный уровень; Окружной уровень; Областной, всероссийский уровень.</p>	<p>1 балла 2 балл 3 балла 4 балла</p>	4
3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой организацией	<p>Муниципальный уровень; Окружной уровень; Областной, всероссийский уровень.</p>	<p>1 балл 2 балла 3 балла 4 балла</p>	4
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО.	<p>Муниципальный уровень; Окружной уровень; Областной; Всероссийский уровень.</p>	<p>1 балла 2 балл 3 балла 4 балла</p>	4
3.6.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗи развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета)	<p>создание;</p> <p>создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа;</p> <p>создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона.</p>	<p>1 балла 2 балл 3 балла 4 балла</p>	4

3.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Положительный результат	1 балл	1
3.8	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области коррекционной педагогики в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых учителем-логопедом.	1% - 10% более 10,1%	1 балл 2 балла	2
	Итого			60

ФИО _____ /подпись

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-дефектолога (в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Максимальное количество баллов
<i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
1.1. Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики учителя-дефектолога (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):				
1.1.1.	Учителя-дефектолога дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся	1 балл 2 балла 3 балла	3
1.1.2.	Инклюзивное сопровождение детей с ТМНР и с сохранным интеллектуальным развитием	1 - 2 человека 3 – 4 человека Более 4 человек	1 балл 2 балл 3 балла	3
1.1.3.	Учителя-дефектолога общеобразовательной организации (сопровождение детей с нарушениями психического развития и обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся	1 балл 2 балла 3 балла	3
1.1.4.	Учителя-дефектолога (сопровождение обучающихся с РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	10%-19% от числа обучающихся; Более 20%	1 балл 2 балла	2
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы	20%-39% от числа обучающихся;	1 балл	3

	учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ПМПК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся	2 балла 3 балла	
1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов)	Участник районного уровня; Победитель, призер районного уровня, участник окружного уровня; Победитель, призер окружного уровня, участник областного уровня; Победитель, призер, лауреат областного уровня; участник всероссийского уровня; Победитель, призер, лауреат всероссийского уровня. *Интернет-ресурсы - участие на любом уровне Наличие побед (призеров) в дистанционном формате	0,5 балла 1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 0,5 баллов 0,5 баллов за уровень	4
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла	2
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла	2
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла	2
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	да	1 балл	1

1.8.	Организация взаимодействия с организациями других ведомств в рамках социального партнерства на договорной основе, проектов совместной деятельности с общественными организациями и НКО, в том числе общественными организациями родителей детей-инвалидов	1 договор 2 договора 3 и более договоров	1 балл 2 балла 3 балла	3
1.9.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагога (педагогического коллектива) Центра (индивидуальные и/или коллективные) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учрежденных федеральными органами исполнительной власти, региональными органами исполнительной власти и созданными ими организациями, Общероссийским профсоюзом образования	на окружном уровне на региональном уровне на российском уровне на международном уровне	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4
<i>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</i>				
2.1.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР И ЭОР за отчетный период:	ЦОР и ЭОР для обучающихся ЦОР и ЭОР для родителей ЦОР и ЭОР для педагогов	1 балл 1 балл 1 балл	3
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да	1 балл	1
<i>3. Результативность организационно-методической деятельности педагога</i>				
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель	Участник окружного уровня; Победитель, призер окружного уровня, участник областного уровня; Победитель, призер, лауреат областного уровня; участник всероссийского уровня; Победитель, призер, лауреат всероссийского уровня. *Интернет-ресурсы - участие на любом уровне Наличие побед (призеров) в дистанционном формате	0,5 балла 1 балл 2 балла 2 балла 0,5 баллов 0,5 баллов	3
3.2.	Повышение квалификации учителем-дефектологом по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	16-35 часов 36 и более	1 балл 2 балла	2

	(кроме ИОЧ)			
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК) (наличие приказов, сертификатов)	Уровень образовательной организации; Муниципальный уровень; Окружной уровень; Областной, всероссийский уровень.	1 балла 2 балла 3 балла 4 балла	4
3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой организацией	Муниципальный уровень; Окружной уровень; Областной, всероссийский уровень.	1 балл 5 балла 3 балла 4 балла	4
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО.	Муниципальный уровень; Окружной уровень; Областной; Всероссийский уровень.	1 балла 2 балла 3 балла 4 балла	4
3.6.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):	создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона.	1 балла 2 балла 3 балла 4 балла	4
3.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Положительный результат	1 балл	1
3.8	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области коррекционной педагогики в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых учителем-дефектологом	1% - 5% 5,1% - 10% более 10,1%	1 балл 1,5 балла 2 балла	2
	Итого			60

ФИО _____ /подпись

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Максимальное количество баллов
<i>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
1.1.	Положительная динамика по результатам реализации профилактических программ социального педагога с обучающимися центра	20-39% 40-69% 70 и более %	1 балл 2 балла 3 балла	3
1.2	Охват учащихся социально-психологическим тестированием в ОО района	100 %	3 балла	3
1.3	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога	Участник районного уровня; Победитель, призер районного уровня, участник окружного уровня; Победитель, призер окружного уровня, участник областного уровня; Победитель, призер, лауреат областного уровня; участник всероссийского уровня; Победитель всероссийского уровня.	0,5 балла 1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4
1.4	Доля конфликтных ситуаций «решенных» службой примирения центра.	60 – 70% 71 – 85% Свыше 85%	1 балл 2 балла 3 балла	3
1.5	Наличие достижений (награды, гранты) у педагога (педагогического коллектива) Центра (индивидуальные и/или коллективные) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учрежденных федеральными органами исполнительной власти, региональными органами исполнительной власти и созданными ими организациями, Общероссийским профсоюзом образования	на окружном уровне на региональном уровне на российском уровне на международном уровне	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4
1.6	Доля субъектов образовательного процесса ОО района (родителей (за-	55-60%; 61-75%;	1 балла 1,5 балла	3

	конных представителей, педагогов, обучающихся), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	76-85%; свыше 85%	2 балла 3 балла	
1.7	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	снижение отсутствие	1 2	2
<i>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</i>				
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом рамках ведомственного взаимодействия в объединения дополнительного образования на 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)	85 и более %	2 балла	2
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе центра (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	Более 15%	1,5 балла	1,5
2.3.	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	Более 85%	1,5 балла	1,5
2.4.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием	Участник районного уровня; участник окружного уровня участник областного уровня; участник всероссийского уровня; призер победитель	1 балла 2 балла 3 балла 4 балла 1 балла 2 балла	6
<i>3. Результативность организационно-методической деятельности педагога</i>				
3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мас-	участник районного уровня;	1 балла	

	терства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник)	участник окружного уровня участник областного уровня; участник всероссийского уровня; призер победитель	2 балла 3 балла 4 балла 1 балла 2 балл	6
3.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным социально-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	да	1 балл	1
3.3.	Повышение квалификации социальным педагогом по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (ИОЧ)	16-35 часов 36 и более	1 балл 2 балла	2
3.4.	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)	Муниципальный уровень; Окружной уровень; Областной, всероссийский уровень.	0,5 балла 1 балл 2 балла	2
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой организацией	муниципальный/ окружной областной уровень всероссийский уровень.	1 балл 2 балла 3 балла	3
3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО.	Муниципальный уровень; Окружной уровень; Областной; Всероссийский уровень.	0,5 балла 1 балл 2 балла 3 балла	3
3.7.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК) (наличие приказов, сертификатов)	Уровень образовательной организации; Муниципальный уровень; Окружной уровень; Областной, всероссийский уровень.	1 балла 2 балл 3 балла 4 балла	4
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Положительный результат	1 балл	1
3.9.	Организация взаимодействия с организациями других ведомств в	1 договор 2 договора	1 балл 2 балла	3

	рамках социального партнерства на договорной основе, проектов совместной деятельности с общественными организациями и НКО, в том числе общественными организациями родителей детей-инвалидов	3 и более договоров	3 балла	
<i>4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</i>				
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие жалоб	1 балл	1
	Итого			60

ФИО _____ /подпись

**Критерии оценки эффективности (качества) работы работников
(главного бухгалтера) ГБУ ЦППМСП «Бирюза» м.р. Сергиевский**

№	Критерий эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов				
Эффективная организация использования финансовых активов				
1	Обеспечение своевременного и 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в государственной итоговой аттестации обучающихся.	Да/нет		1
2	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей.	Да/нет		2
3	Отсутствие замечаний по результатам работы со стороны вышестоящих организаций.	Да/нет		1
4	Исполнение ПФХД организации за отчетный период на 100% расходов	Да/нет		1
5	Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии со стороны участников образовательных отношений.	Да/нет		1
6	Соблюдение сроков отчетности	Да/нет		3
7	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Да/нет		1
ВСЕГО:				10

ФИО _____ /подпись

**Критерии оценки эффективности (качества) работы работников
(специалиста по кадрам)
ГБУ ЦППМСП «Бирюза» м.р. Сергиевский**

№	Критерий эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов			
1	Соблюдение сроков отчетности	Да/нет		1
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам кадровой деятельности	Да/нет		1
3	Эффективное использование информационных технологий для ведения документооборота внутри организации (при условии снижения затрат на закупку бумаги)	Да/нет		1
4	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	Да/нет		1
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	Да/нет		1
	<i>Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги</i>			
6	Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФ по противопожарному состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации.	Да/нет		1
7	Реализация в срок 100% мероприятий, предусмотренных дорожной картой по приведению зданий/сооружений образовательной	Да/нет		1

	организации в состоянии, предусмотренные требованиями к антитеррористической защищенности объектов образования (постановление Правительства РФ №1006 от 02.08.2019).			
8	Качественная и периодическая отработка моделей действия всех участников образовательных отношений при ЧС различного характера (согласно заключению комиссии ОО).	Да/нет		1
9	Качественное сопровождение обслуживания автоматической пожарной сигнализации (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).	Да/нет		0,5
10	Качественное сопровождение обслуживания кнопки экстренного вызова полиции и брелоков к ней (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).	Да/нет		0,5
11	Обновлены информационные стенды по: антитеррористической безопасности; пожарной безопасности; ГО и ЧС.	Да/нет		1
ВСЕГО:				10

ФИО _____ /подпись

УТВЕРЖДЕНО
Приказом от «21» января 2022 г. №__-од

**Критерии оценки эффективности (качества) работы работника
(водителя автомобиля) ГБУ ЦШМСП «Бирюза» м.р. Сергиевский**

№	Критерий эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Максим. количество баллов
1	2	3	4	5
	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов			
1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части обслуживания легкового автомобиля и организации охраны жизни и здоровья сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств (в рамках функциональных обязанностей)	Да/Нет		2
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников трудовых отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	Да/нет		1
3	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность).	Да/нет		1
4	Отсутствие штрафов в рамках соблюдения ПДД	Да/нет		1
ВСЕГО:				5

ФИО _____ /подпись

**Критерии оценки эффективности (качества) работы работника (программиста)
ГБУ ЦППМСП «Бирюза» м.р. Сергиевский**

№	Критерий эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов			
1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств (в рамках функциональных обязанностей)	Да/Нет		1
2	Доля кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, 50% и более	-от 25 до 50% -50% и выше		1 2
3	Обеспечение высокой исполнительной дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	Да/нет		1
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	Да/нет		1
5	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Да/нет		1
6	Наличие на сайте образовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, сетевые сообщества педагогов, онлайн-консультации, интерактивные опросы мнения родителей) между всеми участниками образовательного процесса	Да/нет		1
		Итого		8
			ВСЕГО:	

ФИО _____ /подпись

УТВЕРЖДЕНО
Приказом от «21» января 2022 г. № ___ -од

**Критерии оценки эффективности (качества) работы работника
(уборщика служебных помещений)
ГБУ ЦППМСП «Бирюза» м.р. Сергиевский**

№	Критерий эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов			
1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств (в рамках функциональных обязанностей)	Да/Нет		1
2	Качественное проведение генеральных уборок, качественная подготовка организации к началу нового учебного года/2 полугодия текущего учебного года.	Да/нет		1
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	Да/нет		1
4	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность).	Да/нет		1
5	Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора РФ по санитарно-техническому состоянию помещений организации.	Да/нет		1
ВСЕГО:				5

<p>Согласовано: Председатель первичной профсоюзной организации ГБУ ЦППМСП «Бирюза» м.р.Сергиевский <u>Александр</u> В.В. Александрова (подпись, Ф.И.О.) «21 » января 2022 года</p>	<p>Утверждено: Директор ГБУ ЦППМСП «Бирюза» м.р.Сергиевский Н.А. Земскова (подпись, Ф.И.О.) М.П. «21 » января 2022 года</p> 
--	--

**Перечень
должностей работников
ГБУ ЦППМСП «Бирюза» м.р. Сергиевский
с ненормированным рабочим днем,
имеющих право на дополнительный отпуск**

№ п/п	Должность	Количество календарных дней отпуска
1	директор	14
2	главный бухгалтер	10
3	специалист по кадрам	10
4	водитель автомобиля	10

<p>Согласовано: Председатель первичной профсоюзной организации ГБУ ЦППМСП «Бирюза» м.р.Сергиевский  В.В. Александрова (подпись, Ф.И.О.)</p> <p>«21» января 2022 года</p>	<p>Утверждено: Директор ГБУ ЦППМСП «Бирюза» м.р.Сергиевский Н.А. Земскова (подпись, Ф.И.О.)</p> <p>«21» января 2022 года</p> 
---	---

Соглашение по охране труда на 2022 г.

№ п/п	Мероприятия	Срок	Сумма (в руб.)	Ответственные
1.	Проведение комплекса мероприятий по охране труда и технике безопасности (обучение ответственных: - отв. по противопожарной безопасности - Земскова Н.А.; - отв. по охране труда – Свежинкина В.С.; - отв. по электробезопасности – Свежинкина В.С.)	В течение года - отв. по электробезопасности (июль)	2000	Земскова Н.А., директор, Свежинкина В.С., специалист по кадрам
2.	Проверка исправности электрооборудования в учреждении	Август	-	Ответственный арендодатель
3.	Оформление стенда по охране труда	I полугодие	-	Свежинкина В.С., ответственный за охрану труда и технику безопасности
4.	Проверка вентиляции помещений	Ежемесячно	-	Ответственный арендодатель

5.	Проведение предрейсового медосмотра водителя	ежедневно	17586	Колин М.В., водитель
6.	Обеспечение кабинетов первичными средствами пожаротушения	Сентябрь	-	Ответственный арендодатель
7.	Учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении совместно с комиссией по социальному страхованию	Постоянно	-	Профсоюз
8.	Регулярное проведение в кабинетах влажной уборки	Постоянно	-	Бехтина О.В., уборщик служебных помещений
9	Обеспечение досуга и отдыха, культурных, спортивных мероприятий	Ежеквартально	-	Профсоюз
10	Обеспечение санитарно-гигиенического режима: приобретение моющих и дезинфицирующих средств и соответствующего инвентаря	В течение года	500	Земскова Н.А., директор
11	Обеспечение техперсонала спецодеждой	I квартал	540	Земскова Н.А., директор
12.	Обеспечение работников питьевой водой	В течение года	-	Н.А. Земскова, директор
13.	Пополнение медицинской аптечки	Август	300	Н.А. Земскова, директор
14.	Проведение медицинских осмотров работников	Апрель	-	Н.А. Земскова, директор
	ИТОГО		20926	

<p>Согласовано: Председатель первичной профсоюзной организации ГБУ ЦППМСП «Бирюза» м.р.Сергиевский  В.В. Александрова (подпись, Ф.И.О.)</p> <p>«21» января 2022 года</p>	<p style="text-align: right;">Утверждено: Директор ГБУ ЦППМСП «Бирюза» м.р.Сергиевский Н.А. Земскова (подпись, Ф.И.О.) м.п.</p> <p style="text-align: right;">«21» января 2022 года</p> 
--	---

**ПЕРЕЧЕНЬ
работ и профессий, имеющих право
на обеспечение специальной одеждой, обувью**

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	2 пары
		При мытье полов и мест общего пользования:	
		Галоши резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	4 пары
2.	Водитель	Перчатки комбинированные	2 пары

<p>Согласовано: председатель первичной профсоюзной организации ГБУ ЦППМСП «Бирюза» м.р. Сергиевский  В.В. Александрова (подпись, Ф.И.О.) «21» января 2022 года</p>	<p>Утверждено: приказом директора ГБУ ЦППМСП «Бирюза» м.р. Сергиевский _____ Н.А. Земскова (подпись, Ф.И.О.) января 2022 года М.П.</p> 
---	---

Положение о стимулировании работников к прохождению вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19)

государственного бюджетного учреждения – центра психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи «Бирюза»
муниципального района Сергиевский
Самарской области

ПРИНЯТО
общим собранием
трудового коллектива
протокол №1
от «21» января 2022 года

Сергиевск, 2022

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение предусматривает порядок и условия выплаты работникам дополнительно к заработной плате поощрительную выплату в виде единоразовой премии или двух дополнительных оплачиваемых дня в целях стимулирования работников к прохождению вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Постановлением Главного государственного санитарного врача по Самарской области от 15.07.2021 N 3 «О проведении профилактических прививок отдельными группам граждан по эпидемическим показаниям в Самарской области»;
- письмом Министерства труда и социальной защиты РФ и Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 23.07.2021 №14-1/10П-5532 «Современные разъяснения Минтруда России и Роспотребнадзора по организации вакцинации в организованных рабочих коллективах (трудовых коллективах) и порядку учета процента вакцинированных»;
- письмом Управления Роспотребнадзора по Самарской области от 22.07.2021 г. № 63-00/05-12791-2021 «О направлении разъяснений о подлежащих вакцинации»;
- письмом министерства образования и науки Самарской области от 25.06.21 г №МО/912-ту,
- перечнем поручений заместителя председателя Правительства Российской Федерации Голиковой Т.А. от 4.06.2021 №ПГ-П12-7197кв;
- письмом Северного управления министерства образования и науки Самарской области №1020 от 29.06.2021.

1.3. Положение направлено на повышение материальной заинтересованности, а также получение дополнительного дня к отпуску работников, которые нацелены на прохождение вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19). Начисление и выплата премий производится на основании предоставления от работника сертификата о вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) или же QR-кода в электронном виде на портале «Госуслуги».

2. Размер премии, порядок премирования и предоставления дополнительного выходного дня

2.1. Для всех работников, на которых распространяется настоящее Положение, основным условием премирования является предоставление отработника сертификата о вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) или же QR-кода в электронном виде на портале «Госуслуги».

2.2. Премия устанавливается в размере 1000 рублей при наличии экономии в фонде оплаты труда. Премия выплачивается единовременно после предоставления работником сертификата о вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) или же QR-кода в электронном виде на портале «Госуслуги», а также на основании приказа руководителя организации «О премировании сотрудника, прошедшего вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».

2.3. Дополнительный день к отпуску предоставляется работнику после предоставления сертификата о вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), или же QR-кода в электронном виде на портале «Госуслуги», а также на основании приказа руководителя организации «О предоставлении сотруднику дополнительного дня к отпуску, прошедшего вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».

3. Заключение

3.1. Настоящее Положение действует до его отмены, изменения или замены новым.

Директор Удмуртского государственного педагогического университета
И. Земскова

