

от работников

Председатель первичной профсоюзной
организации

ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»

 Н.М.Останкова

« 19 » декабря 2024 года

от Работодателя

Директор

ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»



 Р.Р.Акимова

« 19 » декабря 2024 года

Изменения к
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
государственного бюджетного учреждения
дополнительного профессионального образования
Самарской области «Похвистневский Ресурсный центр»
(ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»)

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области
Присвоен регистрационный номер 2242023/1
от « 25 » 12 2024 г.

(подпись, Ф.И.О.)

Приняты «19» декабря 2024 г.,
протокол № 2

г. Похвистнево, 2024 г.

Стороны пришли к соглашению внести изменения в Коллективный договор:

1. Пункт 3.1.2. коллективного договора изложить в новой редакции:

3.1.2. Нормальная продолжительность рабочей недели для Работников, кроме педагогов-психологов, педагога-библиотекаря и методистов, составляет 40 часов при пятидневной рабочей неделе, выходными днями являются суббота и воскресенье.

2. Пункт 3.1.4. коллективного договора изложить в новой редакции:

3.1.4. Перечень работников с ненормированным рабочим днем:

- ✓ главный бухгалтер;
- ✓ начальник отдела;
- ✓ ведущий инженер;
- ✓ руководитель контрактной службы;
- ✓ старший специалист по закупкам;
- ✓ ведущий бухгалтер;
- ✓ бухгалтер 1 категории;
- ✓ ведущий бухгалтер-ревизор;
- ✓ ведущий экономист;
- ✓ экономист 1 категории;
- ✓ водитель.

3. В пункте 4.11 коллективного договора слова «и науки» исключить.

4. Пункт 4.13. коллективного договора изложить в новой редакции:

4.13. По письменному заявлению Работника заработная плата может перечисляться на один счет (банковскую карту) или частями на разные счета (банковские карты) Работника в одном или разных банках. В заявлении о перечислении заработной платы на счет в банке (банковскую карту) или об изменении реквизитов для перечисления Работник должен указать – наименование банка, БИК, ИНН, КПП банка, корреспондентский счет, лицевой счет и Ф.И.О. владельца карты или счета. Об изменении реквизитов для перечисления заработной платы в безналичном порядке Работник должен сообщить Работодателю письменно не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5. Пункт 5.9. Приложения № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в новой редакции:

п.5.9. Перечень работников с ненормированным рабочим днем:

- ✓ главный бухгалтер;
- ✓ начальник отдела;
- ✓ ведущий инженер;
- ✓ руководитель контрактной службы;
- ✓ старший специалист по закупкам;
- ✓ ведущий бухгалтер;
- ✓ бухгалтер 1 категории;
- ✓ ведущий бухгалтер-ревизор;
- ✓ ведущий экономист;
- ✓ экономист 1 категории;
- ✓ водитель.

6. В Приложении № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Похвистневский Ресурсный центр (ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»)» изложить в новой редакции следующие пункты:

Пункт 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательными и нормативными документами:

- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 26.10.2022 № 893 «О внесении изменений в отдельные постановления 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 утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- Постановление Правительства Самарской области от 07.02.2024 № 73 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от

31.10.2007 № 230 «Об утверждении Методики расчета затрат на выполнение за счет средств областного бюджета государственными учреждениями, подведомственными министерству образования и науки Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием»;

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утративших силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 года № 887-р «Об утверждении 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)»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2020 № 845 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных бюджетных, автономных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования и утверждении методики расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета»;

- Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников;

- Уставом Ресурсного центра и коллективным договором;

- и иными правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, регулируемыми вопросы оплаты труда работников бюджетных учреждений.

Пункт 1.4. Оплата труда руководителя Ресурсного центра производится в порядке, определенном 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 утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», с изменением в отдельные постановления Правительства Самарской области от 26.10.2022 № 893; Приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.10.2024 № 734-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования».

Пункт 1.5. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю Ресурсного центра устанавливаются учредителем Ресурсного центра.

Пункт 2.4. Формирование фонда оплаты труда работников Ресурсного центра осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 07.02.2024 № 73 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 31.10.2007 № 230 «Об утверждении Методики расчета затрат на выполнение за счет средств областного бюджета государственными учреждениями, подведомственными министерству образования и науки Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием».

Пункт 3.2. Должностные оклады (оклады) работников устанавливаются руководителем Ресурсного центра в зависимости от уровня профессиональной подготовки, профессиональных квалификационных групп должностей работников и профессий рабочих в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 26.10.2022 № 893 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

Пункт 5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

5.1.1. надбавки:

- ✓ надбавка за интенсивность и напряжённость работы;
- ✓ надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- ✓ ежемесячная надбавка за выслугу лет: устанавливается работникам Ресурсного центра в следующих размерах: при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада; при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности суммируется на основании записей в трудовой книжке.

5.1.2. премии:

- ✓ премия за эффективность работы;
- ✓ премия за высокую результативность по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- ✓ премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- ✓ премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- ✓ премия за своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей;
- ✓ премия за активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных;
- ✓ премия за разработку и реализацию инициативных управленческих решений;
- ✓ премия за соблюдение финансовой дисциплины;
- ✓ премия за высокое качество выполнения общественно-значимых мероприятий;
- ✓ поощрительные выплаты за качество и результативность труда в связи со знаменательными событиями страны, отрасли, учреждения или конкретного сотрудника, в том числе:
 - ✓ к Международному женскому дню 8 Марта, Дню защитника Отечества,
 - ✓ ко дню Учителя,
 - ✓ ко дню рождения Ресурсного центра,
 - ✓ к празднованию Нового года,
 - ✓ к знаменательным датам сотрудников (юбилей, уход на пенсию и др.)

5.1.3. иные поощрительные выплаты.

7. В пункте 4.9. «Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Похвистневский Ресурсный центр (ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»)» слова «и науки» исключить.

8. Приложение № 3 к коллективному договору «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Похвистневский Ресурсный центр (ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»)» принять в новой редакции (прилагается).

Приложение № 3
к Коллективному договору
государственного бюджетного учреждения
дополнительного профессионального образования
Самарской области «Похвистневский Ресурсный центр»
на 2023 - 2025 г.г., принятому Решением Общего собрания трудового коллектива
ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ» Протокол № 2 от «19» декабря 2024 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации

ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»

Н.М.Останкова

«19» декабря 2024 года

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом №21-од от «19» декабря 2023 г.

ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»

Р.Р.Акимова Директор

Положение

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников

государственного бюджетного учреждения дополнительного
профессионального образования Самарской области

«Похвистневский Ресурсный центр»

(ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»)

г. Похвистнево,

2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Похвистневский Ресурсный центр» (далее – Ресурсный центр), разработано в соответствии с:

✓ Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений);

✓ Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;

✓ 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 утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;

✓ Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 года № 887-р «Об утверждении 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)»;

✓ Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 г. N 412-од "Об оценке результативности и качества работы (эффективности 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" (с изменениями и дополнениями от 12 декабря 2022 года №753-од);

✓ Приказом Министерства образования Самарской области от 31 октября 2024 г. N 734-од "Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству

образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования";

✓ Уставом и Коллективным договором Ресурсного центра;

✓ иными правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений.

1.2. Настоящее Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, и направлено на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, стимулированием работников к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

1.3. Настоящее Положение устанавливает виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Ресурсного центра, за исключением руководителя, а также условия их осуществления на основе утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.4. Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю Ресурсного центра, а также периодичность их установления утверждаются приказом Северо-Восточного управления министерства образования Самарской области.

1.5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде.

2.2. Установление стимулирующих выплат направлено на решение следующих задач:

- ✓ совершенствование кадрового потенциала;
- ✓ повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
- ✓ стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- ✓ повышение качества работы и материальной заинтересованности работников;
- ✓ обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- ✓ стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей всех участников образовательного процесса.

3. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК, ДОПЛАТ И ПРЕМИЙ

3.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- ✓ надбавки к базовому окладу из стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и качество работы (эффективность труда) по итогам года (полугодия, квартала);
- ✓ надбавка за интенсивность и напряженность работы (систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и др.);
- ✓ ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ✓ премии;
- ✓ иные поощрительные выплаты.

3.2. Стимулирующие выплаты работникам Ресурсного центра делятся на единовременные и текущие.

3.3. К единовременным стимулирующим выплатам относятся следующие виды

премий:

- ✓ премия за эффективность работы;
- ✓ премия за высокую результативность по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- ✓ премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- ✓ премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- ✓ премия за своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей;
- ✓ премия за активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных;
- ✓ премия за разработку и реализацию инициативных управленческих решений;
- ✓ премия за соблюдение финансовой дисциплины;
- ✓ премия за высокое качество выполнения общественно-значимых мероприятий;
- ✓ поощрительные выплаты за качество и результативность труда в связи со знаменательными событиями страны, отрасли, учреждения или конкретного сотрудника, в том числе:
 - ✓ к Международному женскому дню 8 Марта, Дню защитника Отечества,
 - ✓ ко дню Учителя,
 - ✓ ко дню рождения Ресурсного центра,
 - ✓ к празднованию Нового года,
 - ✓ к знаменательным датам сотрудников (юбилей, уход на пенсию и др.)

3.4. Премии в Ресурсном центре выплачиваются при наличии финансовых средств. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Ресурсного центра либо отдельным работникам Ресурсного центра.

3.5. Работники Ресурсного центра могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

3.6. Размер премий определяется директором Ресурсного центра и максимальными размерами не ограничивается.

4. УСЛОВИЯ И ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- ✓ стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- ✓ отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.2. Основаниями для назначения стимулирующих выплат являются:

✓ критерии и показатели качества труда педагогических работников, превышающие минимально требуемые, свидетельствующие о достижениях и успехах в работе;

✓ критерии и показатели качества труда иных работников, позволяющие оценить результативность и качество их работы.

✓ строгое (в полной мере) выполнение должностных (функциональных) обязанностей;

✓ высокое качество проведения значимых мероприятий;

✓ эффективная методическая и аналитическая работа;

✓ проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;

✓ работа без жалоб и замечаний.

4.3. 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 результате 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.

4.4. Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат директору Ресурсного центра, а также периодичность их установления утверждаются приказом Северо-Восточного управления министерства образования Самарской области.

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Ресурсного центра. Экономия фонда оплаты труда может направляться на увеличение стимулирующей части ФОТ.

5.2. Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- ✓ стимулирующие выплаты директору;
- ✓ стимулирующие выплаты работникам;
- ✓ премии.

5.3. Структура стимулирующей части фонда оплаты труда:

- ✓ директор – не более 10%;
- ✓ педагогические работники - не более 25%;
- ✓ административно-хозяйственный персонал – не более 65%.

Процентное соотношение распределения стимулирующего фонда оплаты труда определяется 1 раз в год (январь) на основании бюджетного финансирования в связи с объёмами государственного задания и государственной работы и устанавливается приказом директора Ресурсного центра.

5.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.5. Стимулирующие выплаты исчисляются в процентном отношении от должностного оклада и устанавливаются приказом директора Ресурсного центра.

Процент стимулирующих выплат устанавливается в зависимости от значимости показателя.

5.6. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

5.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

- премии – ежемесячно и (или) ежеквартально;

5.8. Текущие выплаты стимулирующего характера устанавливаются Работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, указанных в Приложениях № 1-7 к настоящему Положению.

5.9. Стимулирующие выплаты назначаются каждому работнику Ресурсного центра индивидуально, на основе материалов самоанализа его деятельности, составленных по утвержденной приказом директора Ресурсного центра форме в соответствии с показателями и критериями качества труда работников Ресурсного центра.

5.10. Материалы по самоанализу деятельности представляются председателю комиссии Ресурсного центра по распределению выплат стимулирующего характера, создаваемой на основании приказа директора Ресурсного центра и осуществляющей расчет размера выплат стимулирующего характера каждому работнику, а также обоснование данного расчета.

5.11. В состав комиссии входят представитель трудового коллектива, являющийся ее председателем, а также представитель администрации Ресурсного центра и работники Ресурсного центра в качестве членов комиссии.

5.12. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением показателей и критериев качества труда работников Ресурсного центра, показателей, форм, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности.

5.13. Произведенный расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём комиссии.

Работники Центра вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

5.14. В срок, не позднее 15 января текущего года на основании протокола комиссии издается приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Ресурсного центра за результаты работы по итогам данного периода (предшествующего года).

5.15. Установленные работникам стимулирующие надбавки исчисляются в баллах, процентах и в рублях в зависимости от вида стимулирующей выплаты.

5.16. Стоимость 1 балла рассчитывается главным бухгалтером Ресурсного центра 1 раз в год следующим образом:

✓ ежемесячная часть стимулирующего фонда оплаты труда, отведённая на выплату стимулирующих надбавок работникам, делится на полученное количество баллов, набранных за отчётный период (прошедший календарный год).

5.17. Стимулирующая выплата рассчитывается главным бухгалтером по схеме: количество баллов, набранных работником Ресурсного центра, умножается на стоимость 1 балла.

5.18. Стимулирующие выплаты заместителю директора Учреждения устанавливаются в соответствии с Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 года № 887-р «Об утверждении 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)».

5.19. Критерии эффективности работы заместителя руководителя образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования Самарской области от 31 октября 2024 г. N 734-од "Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования". Расчет стоимости стимулирующей выплаты осуществляется в соответствии с п. 5.17 настоящего Положения.

5.20. Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному персоналу, учебно-вспомогательным, и иным работникам, осуществляющим вспомогательные функции, устанавливаются приказом директора Ресурсного центра по согласованию с представителем трудового коллектива в денежном или процентном выражении.

5.21. Выплата надбавок и доплат конкретному работнику может быть прекращена до истечения определённого приказом срока в случае нарушения работником трудовой дисциплины.

5.22. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора Ресурсного центра с указанием причин.

к Положению о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда работников ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»

6. ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ, ПОЗВОЛЯЮЩИХ ОЦЕНИТЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ, ПОЗВОЛЯЮЩИХ ОЦЕНИТЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ (методиста, старшего методиста, педагога-библиотекаря)

Самоанализ деятельности _____
(должность) _____ (Ф.И.О)

За период работы с _____ по _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Способ предъявления результата	Максимальное количество баллов	Количество набранных баллов (самооценка)	Количество баллов (итоговая оценка)
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего методиста, педагога-библиотекаря со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период: да - 1 балл; нет - 0 баллов.	справка	1		
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
2.1.	Наличие педагогов - победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим методистом за отчётный период (в зависимости от уровня): региональный уровень – 2 балла; всероссийский уровень и выше - 3 балла.	Копия диплома или приказа	5		
2.2.	Участие методиста, старшего методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня): окружной уровень – 1 балл; региональный уровень – 2 балла; всероссийский уровень и выше - 3 балла.	Копия сертификата или приказа, распоряжения	6		

2.3.	<p>Разработанные методистом, старшим методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень – 1 балл; региональный уровень – 2 балла; всероссийский уровень и выше - 3 балла.</p>	методические продукты	6		
2.4.	<p>Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта - победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень – 1 балл; региональный, всероссийский уровень и выше – 2 балла.</p>	Копия приказа или распоряжения	3		
2.5.	<p>Наличие у методиста, старшего методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня):</p> <p>окружной уровень – 1 балл; региональный, всероссийский уровень и выше – 2 балла.</p>	Копии публикаций	3		
2.6.	<p>Результаты участия методиста, старшего методиста, педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня):</p> <p>окружной уровень – 1 балл; региональный уровень – 2 балла; всероссийский уровень и выше - 3 балла.</p>	Копия диплома или приказа, распоряжения	6		
2.7.	<p>Результативность педагога-библиотекаря, методиста, старшего методиста в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня):</p> <p>окружной уровень – 1 балл; региональный уровень – 2 балла; всероссийский уровень и выше - 3 балла.</p>	Копия сертификата			
2.8.	<p>Наличие у методиста, старшего методиста, педагога-библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня):</p> <p>окружной уровень – 1 балл; региональный уровень – 2 балла;</p>	Копия сертификата /диплома и т.п.	6		

	всероссийский уровень и выше - 3 балла.				
2.9.	Работа методиста, старшего методиста, педагога-библиотекаря в составе экспертных (проектных, рабочих) групп, апелляционных комиссий, судебных коллегий, члена жюри за рамками функциональных обязанностей: окружной уровень – 1 балл; региональный, всероссийский уровень и выше – 2 балла.	Копия приказа, распоряжения	3		
2.10.	Прохождение методистом, старшим методистом, педагогом-библиотекарем курсов повышения квалификации по направлению, соответствующему сфере деятельности учреждения: 36-71 часов – 1 балл; 72 часа и более – 2 балла;	Удостоверение о ПК	2		
2.11.	Результативность участия методиста, старшего методиста, педагога-библиотекаря в реализации Национальных проектов, достижение критериев эффективности по курируемым направлениям деятельности: достижение планового показателя – 1 балл.	Копии документов	5		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
3.1.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период: до 10-ти разработок – 2 балла; свыше 10-ти разработок – 3 балла.	информационные продукты	3		

к Положению о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда работников ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»

6.2. ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ,
ПОЗВОЛЯЮЩИХ ОЦЕНИТЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ
(ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ
(ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА)

Самоанализ деятельности _____
(должность) _____ (Ф.И.О)

За период работы с _____ по _____

N	Показатели и критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Количество набранных баллов (самооценка)	Количество баллов (итоговая оценка)
1.	Эффективность организационно-методической деятельности			
1.1.	Разработка работниками Учреждения и внедрение учреждениями системы дополнительного профессионального образования области авторских образовательных программ повышения квалификации, стажировки, переподготовки и др., утвержденных экспертным советом (Координационным советом) регионального уровня: 1-3 программ - 1 балл; 4-5 программ - 3 балла; 6 программ и более - 5 баллов Дополнительно: 25% дополнительных профессиональных программ размещены в федеральном реестре дополнительных профессиональных программ от общего числа дополнительных профессиональных программ Учреждения - 3 балла	8		
1.2.	Разработка работниками Учреждения и использование образовательными организациями региона учебно-методических комплектов (УМК), отдельных элементов УМК, обеспечивающих реализацию авторских, модифицированных образовательных программ, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ внеурочной деятельности, предпрофильной подготовки и т.д.: УМК - 0,5 баллов, но не более 5 баллов	5		
1.3.	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий регионального, федерального уровня и выше: на региональном уровне - 1 балл; на федеральном уровне и выше - 3 балла	3		
1.4.	Наличие у педагогического (научного) коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных), грантов за	4		

	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 региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 4 балла			
1.5.	Количество проектов, размещенных на крауд-платформе специалистами Учреждения в рамках участия в форуме "Сильные идеи для нового времени": от 1 до 3 единиц - 1 балл; от 4 до 7 единиц - 2 балла; свыше 7 единиц - 3 балла Дополнительно: Наличие проектов, вошедших в перечень перспективных решений форума "Сильные идеи для нового времени": ТОП - 1000 - 4 балла; ТОП - 100 - 6 баллов	9		
2.	Эффективность управленческой деятельности			
2.1.	Участие руководителя/педагогических работников Учреждения в качестве спикера/модератора на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, а также в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп, в т.ч. оценка проектов, размещенных на крауд-платформах АНО Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов, АНО "Национальные приоритеты" и др.: участие руководителя: на региональном уровне - 1 балл; на федеральном уровне и выше - 2 балла; участие педагогических работников: на региональном уровне - 1 балл; на федеральном уровне и выше - 2 балла	4		
2.2.	Численность педагогических работников Учреждения в расчете на одного руководящего работника: 7-8 человек - 1 балл, 9-10 человек - 2 балла свыше 10 человек - 3 балла	3		
3	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
3.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников Учреждения (включая совместителей) первой и высшей квалификационных категорий - 1 балл	1		
3.2.	Доля педагогических работников Учреждения, прошедших обучение по программам повышения квалификации за последних 3 года, от общего числа педагогических работников Учреждения, составляет 95-100% - 2 балла	2		
3.3.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности Учреждения выше средних значений по региону: - 1 балл	1		
Итого:		40		
	Критерии оценивания			

	Вариативная часть			
	Ресурсный центр			
1.	Эффективность организационно-методической деятельности			
1.1.	Снижение количества общеобразовательных организаций округа с низкими образовательными результатами оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях: снижение на 25% по сравнению с прошлым годом - 1 балл; снижение на 50% по сравнению с прошлым годом - 2 балла; снижение на 75% по сравнению с прошлым годом или отсутствие - 3 балла	3		
1.2.	Доля обучающихся 4-8-х классов общеобразовательных организаций округа, правильно выполнивших практико-ориентированные задания в рамках ВПР, в общей численности обучающихся, выполнивших диагностическую работу в рамках ВПР, включающую в себя практико-ориентированные задания: менее 55% обучающихся - 1 балл 55% - 65% обучающихся - 2 балла; более 65% обучающихся - 3 балла	3		
1.3.	Доля общеобразовательных организаций округа, прошедших самодиагностику в рамках проекта "Школа "Минпросвещения России" и получивших уровень соответствия не ниже базового за отчетный период, в общем числе общеобразовательных организаций округа: 98% - 99% - 2 балла 100% - 3 балла	3		
1.4	Снижение количества образовательных организаций округа, находящихся в "красной зоне" регионального рейтинга: снижение на 25% по сравнению с прошлым годом - 2 балла; снижение на 50% по сравнению с прошлым годом - 4 баллов; снижение на 75% по сравнению с прошлым годом или отсутствие - 6 баллов	6		
1.5.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рамках компетенции Учреждения: без нарушений - 4 балла	4		
1.6.	Доля педагогических работников образовательных организаций округа, прошедших курсы повышения квалификации, преподавателями которых являются работники Учреждения от общего числа педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации: от 10 до 29% - 1 балл; от 30% и выше - 2 балла	2		
1.7.	Результаты участия образовательных организаций округа, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования, в	3		

	конкурсных мероприятиях на присвоение статуса Региональной инновационной площадки (РИП): - от 10% до 20% образовательных организаций, действуют в рамках РИП в отчетном году, от общего числа образовательных организаций округа - 2 балла; - более 20% образовательных организаций, действуют в рамках РИП в отчетном году, от общего числа образовательных организаций округа - 3 балла			
1.8.	Доля педагогических работников и управленческих кадров, принимавших участие в региональных конкурсах (региональных этапах Всероссийских конкурсов) и федеральных этапах Всероссийских конкурсов профессионального мастерства в отчетном году, в отношении которых осуществлялось методическое сопровождение, от общего числа педагогических работников и управленческих кадров образовательного округа 3-5% - 2 балла; более 5% - 3 балла Дополнительно за наличие призеров и победителей федеральных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства в отчетном году - 3 балла	6		
1.9.	Результаты участия образовательных организаций округа в конкурсных мероприятиях с грантовой поддержкой, в отношении которых осуществлялось методическое сопровождение работниками учреждения: участие на всероссийском уровне и выше - 2 балла; победа или призовые места на всероссийском уровне и выше - 3 балла	3		
1.10.	Наличие в Учреждении научно-педагогических работников, имеющих ученые степени по профилю деятельности - 1 балл	1		
1.11.	Доля образовательных организаций округа, реализующих целевую модель наставничества, в общей численности образовательных организаций округа: 90-95% - 2 балла; 100% - 3 балла	3		
1.12.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет, охваченных целевой моделью наставничества педагогических работников за отчетный период, от общего количества педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет в образовательном округе 98-99% - 2 балла; 100% - 3 балла	3		
1.13.	Доля слушателей из образовательных организаций округа, ежегодно проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам по ведущим тематикам, определяемым Министерством просвещения Российской Федерации, в т.ч. на базе ведущих образовательных организаций высшего образования, в общей численности педагогических и руководящих	3		

	работников образовательных организаций округа 15-20% - 2 балла; более 20% - 3 балла			
1.14.	Достижение результатов деятельности Учреждения в статусе инновационной площадки (при наличии отчета о результатах деятельности): на региональном уровне - 3 балла; на федеральном уровне - 4 балла	4		
1.15.	Наличие положительной динамики количества победных и призовых мест в округе на региональном этапе ВСОШ по сравнению с аналогичным периодом прошлого года или наличие доли победных и призовых мест на региональном этапе ВСОШ от общей численности обучающихся 9-11 классов округа на уровне не ниже 0,9% - 2 балла Дополнительно: Наличие победителей и/или призеров на заключительном этапе ВСОШ - 3 балла	5		
1.16.	Доля образовательных организаций округа, принявших участие в программах повышения квалификации управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей) на базе Института развития образования от общего числа образовательных организаций округа: 10-13% - 2 балла; свыше 13% - 3 балла	3		
1.17.	Отсутствие общеобразовательных организаций округа с признаками необъективных образовательных результатов оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровне (за исключением результатов ГИА): отсутствие - 3 балла	3		
1.18.	Доля образовательных организаций округа, официальные сайты которых полностью соответствуют требованиям, предъявляемым федеральными нормативными правовыми актами, в общем количестве образовательных организаций округа составляет 100% - 2 балла	2		
	Итого:	60		

к Положению о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда работников ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»

6.3. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ
ОТДЕЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ ГБУ ДПО «ПОХВИСТНЕВСКИЙ РЦ»
(ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии для назначения стимулирующих выплат
1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода. 1.2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности. 1.3. Качественное выполнение порученных заданий (своевременное и качественное предоставление отчетности, качественного ведения документации).
2. Обеспечение качественного выполнения особо важных задач	2.1. Безукоризненное исполнение Положения об учетной политике в учреждении. 2.2. Своевременное проведение инвентаризации имущества Учреждения. 2.3. Своевременная оплата счетов, сверка с поставщиками.

к Положению о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда работников ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»

**6.4. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ
ОТДЕЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ ГБУ ДПО «ПОХВИСТНЕВСКИЙ РЦ»
(НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА, ВЕДУЩИЙ БУХГАЛТЕР, ВЕДУЩИЙ ЭКОНОМИСТ, ВЕДУЩИЙ
БУХГАЛТЕР-РЕВИЗОР, БУХГАЛТЕР 1 КАТЕГОРИИ, ЭКОНОМИСТ 1 КАТЕГОРИИ,
РУКОВОДИТЕЛЬ КОНТРАКТНОЙ СЛУЖБЫ, КОНТРАКТНЫЙ УПРАВЛЯЮЩИЙ,
СТАРШИЙ СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКУПКАМ)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии для назначения стимулирующих выплат
1. Обеспечение качественного выполнения особо важных задач	1.1. Своевременное предоставление финансово-экономической и бухгалтерской информации и отчетности внутренним и внешним пользователям. 1.2. Своевременность и правильность оформления документов, подготовки информационных и аналитических материалов. 1.3. Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб по качеству и срокам выполнения работ. 1.4. Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов руководителя. 1.5. Повышение (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) эффективности расходования средств образовательной организации. 1.6. Количество замечаний по результатам проверок работы отдела в сравнении с предыдущим периодом.
2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	2.1. Соблюдение требований законодательства Российской Федерации при выполнении финансово-хозяйственных операций, отсутствие нарушений бюджетного и налогового законодательства. 2.2. Своевременный и качественный прием и обработка первичной документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета и экономической деятельности. 2.3. Отсутствие ошибок, влекущих за собой штрафные санкции или требующих больших затрат (временных, материальных) на устранение; 2.4. Использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности. 2.5. Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность и качество ведения документации). 2.6. Обеспечение работы учреждения в режиме развития (разработка долгосрочных программ, обеспечение сотрудничества с ОО округа, организациями и предприятиями). 2.7. Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторинговых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения, представления информации на сайтах в сети Интернет.

<p>3. Эффективность планирования и осуществления закупок</p>	<p>1.1. Своевременное и качественное составление и размещение плана графиков закупок, а также изменения к ним. 1.2. Своевременная и качественная подготовка проектов контрактов, договоров. 1.3. Своевременное и качественное составление отчетов и иной информации, предусмотренное законодательством РФ в сфере закупок. 1.4. Отсутствие спорных ситуаций с поставщиками и подрядчиками, возникших вследствие некачественного оформления договорных отношений.</p>
--	--

к Положению о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда работников ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»

6.5. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ
ОТДЕЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ ГБУ ДПО «ПОХВИСТНЕВСКИЙ РЦ»
(ВЕДУЩИЙ ИНЖЕНЕР-ПРОГРАММИСТ, ВЕДУЩИЙ ИНЖЕНЕР, ИНЖЕНЕР ПО ЗАЩИТЕ
ИНФОРМАЦИИ, ЮРИСТКОНСУЛЬТ, ТЕХНИК-ПРОГРАММИСТ)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии для назначения стимулирующих выплат
1. Обеспечение качественного выполнения особо важных задач	1.1. Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов руководителя.
2. Эффективная организация обслуживания деятельности учреждения	2.1. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью современных информационных компьютерных технологий. 2.2. Осуществление качественного сопровождения деятельности ОО округа по информатизации образовательной деятельности (техническое сопровождение мероприятий, консультирование ОО по направлению, подготовка информационных писем, рекомендаций по направлению и т.д.). 2.3. Бесперебойное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения. 2.4. Отсутствие замечаний по итогам проверок по обеспечению сохранности, обработки, хранения и учета информации. 2.5. Качественная и своевременная установка и обслуживание программного обеспечения. 2.6. Обеспечение безопасности локальной сети. 2.7. Успешное представление интересов учреждения в судебно-правовых делах.

к Положению о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда работников ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»

**6.6. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ
ОТДЕЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ ГБУ ДПО «ПОХВИСТНЕВСКИЙ РЦ»
(СЕКРЕТАРЬ, ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ, СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ, СПЕЦИАЛИСТ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии для назначения стимулирующих выплат
1. Обеспечение качественного выполнения особо важных задач	1.1. Своевременное и качественное оформление, заполнение документации по профилю деятельности. 1.2. Отсутствие замечаний по ведению установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников. 1.3. Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов руководителя.
2. Эффективная организация обслуживания деятельности учреждения	2.1. Соблюдение сроков исполнения документации (подготовки приказов, внесения записей в трудовые книжки, заполнение таблиц учета, выдачи справок, ведение журналов учета входящей/исходящей корреспонденции и т.д.). 2.2. Отсутствие замечаний по итогам проверок по обеспечению сохранности, обработки, хранения и учета информации. 2.3. Использование автоматизированных программ для организации кадровой отчетности.
3. Эффективная организация охраны жизни и здоровья	3.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья сотрудников в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств.

к Положению о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда работников ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»

6.7. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ
ОТДЕЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ ГБУ ДПО «ПОХВИСТНЕВСКИЙ РЦ»
(ВОДИТЕЛЬ АВТОМОБИЛЯ, РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ
ЗДАНИЯ, ВАХТЕР, УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, СТОРОЖ)

Должность	Критерии для назначения стимулирующих выплат
1. Водитель автомобиля	1.1. Отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, связанных с перевозкой сотрудников. 1.2. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ОГИБДД за нарушение правил дорожного движения. 1.3. Соблюдение норм расходов ГСМ. 1.4. Соблюдение чистоты транспортного средства. 1.5. Ведение и содержание документации – путевых листов и других документов в надлежащем порядке. 1.6. Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность).
2. Обслуживающий персонал (рабочий по комплексному обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений, сторож)	2.1. Качественное проведение генеральных уборок: раз в неделю, раз в месяц, раз в квартал. 2.2. Сохранность вверенных работнику технических средств, инструментов, оборудования и инвентаря. 2.3. Оперативность выполнения заявок по устранению замечаний. 2.4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей. 2.5. Отсутствие травматизма во время производственного процесса.

9. Приложение № 6 к коллективному договору «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск» принять в новой редакции:

Приложение № 6
к Коллективному договору
государственного бюджетного учреждения
дополнительного профессионального образования
Самарской области «Похвистневский Ресурсный центр»
на 2023 - 2025 г.г., принятому Решением Общего собрания трудового коллектива
ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ» Протокол № 2 от «19» декабря 2024 г.

от работников


от Работодателя

Председатель первичной профсоюзной
организации

Директор

ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»

ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»

 Н.М.Останкова



 Р.Р.Акимова

«19» декабря 2024 года

«19» декабря 2024 года

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников с ненормированным рабочим днем,
имеющих право на дополнительный отпуск**

Должность	Продолжительность отпуска
главный бухгалтер начальник отдела ведущий инженер руководитель контрактной службы старший специалист по закупкам ведущий бухгалтер бухгалтер 1 категории ведущий бухгалтер-ревизор ведущий экономист экономист 1 категории	7 календарных дней
Водитель руководителя СВУ МО СО, водители Ресурсного центра, территориального отдела Похвистневский и Клявлинский	10 календарных дней
Водители начальников территориальных отделов Камышлинский, Исаклинский	3 календарных дня

Протокол № 2

общего собрания работников ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»

г. Похвистнево

«19» декабря 2024 г.

Присутствовали 40 чел. (из них 7 человек - работники ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ» на территории Похвистневского, Камышлинского, Клявлинского и Исаклинского районов - в дистанционном режиме).

Отсутствовали 3 чел. (причина отсутствия: больничный лист, командировка)

Председателем собрания избран Краснов А.А., секретарем собрания Иванова Е.Н.

Повестка дня:

1. Рассмотрение и принятие изменений в пункты 3.1.2 и 3.1.4 (раздел 3. Рабочее время и время отдыха), п. 4.11 и 4.13 (раздел 4. Оплата труда) Коллективного договора государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Похвистневский Ресурсный центр» на 2023 - 2025 г.г., принятого Решением Общего собрания трудового коллектива ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ» Протокол № 3 от «05» июля 2023 г.

2. Рассмотрение и принятие изменений Приложения № 1 Коллективного договора государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Похвистневский Ресурсный центр» на 2023 - 2025 г.г., принятого Решением Общего собрания трудового коллектива ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ» Протокол № 3 от «05» июля 2023 г. (Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Похвистневский Ресурсный центр (ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»)).

3. Рассмотрение и принятие изменений Приложения № 2 к Коллективному договору государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Похвистневский Ресурсный центр» на 2023 - 2025 г.г., принятому Решением Общего собрания трудового коллектива ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ» Протокол № 3 от «05» июля 2023 г. (Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Похвистневский Ресурсный центр (ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»)).

4. Рассмотрение и принятие изменений Приложения № 3 к Коллективному договору государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Похвистневский Ресурсный центр» на 2023 - 2025 г.г., принятому Решением Общего собрания трудового коллектива ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ» Протокол № 3 от «05» июля 2023 г. – «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Похвистневский Ресурсный центр (ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»))».

5. Рассмотрение и принятие изменений Приложения № 6 к Коллективному договору государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования

Самарской области «Похвистневский Ресурсный центр» на 2023 - 2025 г.г., принятому Решением Общего собрания трудового коллектива ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ» Протокол № 3 от «05» июля 2023 г. (Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, имеющих право на дополнительный отпуск).

Слушали Акимову Раису Рамисовну, директора ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ, которая пояснила, что изменения в Коллективный договор вносятся в целях приведения нормативных правовых актов учреждения в соответствие с действующим законодательством об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области. Она подробно ознакомила работников с вносимыми изменениями.

Решили:

1. Принять изменения пунктов 3.1.2 и 3.1.4 (раздел 3. Рабочее время и время отдыха), 4.11 и 4.13 (раздел 4. Оплата труда) Коллективного договора ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ».

2. Принять изменения Приложения № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Похвистневский Ресурсный центр (ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ)» к Коллективному договору ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ».

3. Принять изменения Приложения № 2 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Похвистневский Ресурсный центр (ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ)» к Коллективному договору ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ».

4. Принять Приложение № 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Похвистневский Ресурсный центр (ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ)» к Коллективному договору ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ» в новой редакции.

5. Принять Приложение № 6 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, имеющих право на дополнительный отпуск» к Коллективному договору ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ» в новой редакции.

6. Изменения вступают в силу с 01 января 2025 года.

Голосовали тайным голосованием:

«За» 40 чел.

«Против» 0 чел.

«Воздержались» 0 чел.

Председатель собрания



А.А.Краснов

Секретарь собрания



Е.Н.Иванова



Принято, пронумеровано и скреплено печатью
Генеральный директор
Ильинский А.А.
Самара
2024 г.