

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани
городского округа Сызрань Самарской области
на период с 25.01.2018 г. по 24.01.2021 годы

От работодателя:

Директор
ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани

И.В. Рушак
«25» января 2018 г.

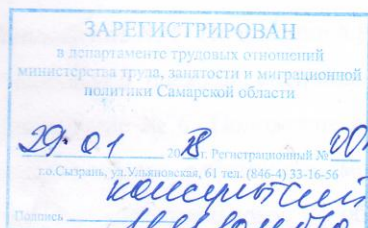


От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани
Чиждова Чиждова И.С.

Председатель первичной профсоюзной
организации СП «Детский сад № 17»
ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани
Созонова И.В. Созонова

Председатель первичной профсоюзной
организации СП «Детский сад № 35»
ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани
Сайфуллина Р.Ш. Сайфуллина



«25» января 2018г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении по труду Администрации г.о. Сызрань

Содержание

	страницы
1. Общие положения.....	3-5
2. Трудовой договор.....	5-7
3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников.....	7-8
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	8-9
5. Организация труда, режим работы, время отдыха.....	9-20
6. Оплата и нормирование труда.....	20-24
7. Гарантии и компенсации.....	24-26
8. Охрана труда и здоровья.....	26-28
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	28-30
10. Обязательства профкома.....	30-31
11. Контроль за выполнением коллективного договора.....	31-32

Приложения:

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани

Приложение № 2 Положение о дополнительных отпусках, предоставляемых работникам ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани

Приложение № 3 Положение о распределении спец.фонда ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани

Приложение № 4 Соглашение по охране труда ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани

Приложение № 5 Положение о нормах обеспечения работников ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

Приложение № 6 Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее по тексту - ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими законодательными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и территориальными соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются работники ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, являющиеся членами профсоюзной организации в лице их представителей – председателей первичной профсоюзной организации (далее профком) Чижовой Ильмиры Сабиржановны (школа), Созоновой Ирины Владимировны (СП «Детский сад № 17» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани), Сайфуллиной Розалии Шявкятовны (СП «Детский сад № 35» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани) и работодатель в лице его представителя – директора ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани Рушак Ирины Владимировны.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, в том числе на заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
- 1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе совместного решения представителями сторон без созыва общего собрания работников ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани и в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

- 1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани.
- 1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 24.01.2021г. включительно.
- 1.13. Локальные нормативные акты ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани.
- 1.14. Стороны определяют следующие формы управления ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения (по согласованию) профкома;
 - консультации с директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от директора ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
 - обсуждение с директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани вопросов о работе организации, внесение предложений по ее усовершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.15. Директор ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.
- 1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.
- 1.17. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.
- 1.18. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани.
- 1.19. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.20. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить

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

- 1.21. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2. Трудовой договор

- 2.1. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ директора ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ).

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

- 2.3. Трудовой договор, как правило, подписывается с работником на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе директора ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

- 2.4. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством (ст.57 ТК РФ).

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора в письменной форме.

- 2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, но не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани обязан ознакомить учителей до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.6. Установленная учителям нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года, а также сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором полугодиях учебного года.

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

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

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

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя, воспитателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе директора ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани возможны только:

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе директора ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани в случаях:

- а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
 - б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. (Продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - в) простоя, когда работникам поручается, с учётом их специальности и квалификации, другая работа в организации на всё время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
 - г) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - д) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.
- В подпунктах «г» и «д» для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, но работодатель обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 дня (ст. 60.2 ТК РФ).

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ, 162 ТК РФ). Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани трудового договора.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то директор ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74, ст. 81 (ч.3) ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.11. Директор ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

2.12. Директор ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

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

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

3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению, что:

- директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.
- директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани по согласованию с профкомом определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, дополнительного профессионального образования по

программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников.

- 3.2. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани обязуется:
- 3.2.1. Создать условия для профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.
- 3.2.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 47 Федерального Закона от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196, 197 ТК РФ).
- 3.2.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату 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 в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
- 3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.
- 3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации в порядке, предусмотренном ст. 177 ТК РФ.
- 3.2.6. Осуществлять аттестационной комиссией ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани обязуется:

- 4.1. При изменении типа, организационно-правовой формы ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, ликвидации ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, сокращении численности или штата работников уведомлять профком ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.180 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.180 ТК РФ, ст. 25 Закона о занятости) в полном объеме предоставлять органам службы занятости и профкому

ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях: ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек; сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней (ст. 82 ТК РФ, ст. 25 Закона «О занятости населения в РФ»).

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

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

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

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179, 261 (часть 4) ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в организации свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, члены профсоюза, педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

5. Организация труда, режим работы, время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности (в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей

образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678), условий труда и других факторов.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани (ст. 91 ТК РФ), утвержденными директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536, с учетом:

- режима деятельности ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани;
- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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» (с изменениями и дополнениями от 29.06.2016г.) (далее – приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;
- в) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;
- г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности и иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями, – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

- д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.
- 5.2. Режим работы руководителя ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.
- 5.3. Для заместителей руководителя, руководителей СП «Детский сад № 17» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, СП «Детский сад № 35» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани (далее по тексту - структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад»), работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, медицинскому работнику 39 часов в неделю.
- 5.4. Для педагогических работников ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
- 5.5. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемом договоре» (с изменениями и дополнениями от 29.06.2016г.), а также в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельности».

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю установлена следующим педагогическим работникам:

- педагогу-психологу;
- педагогу-организатору;
- социальному педагогу;
- педагогу-библиотекарю;
- методисту.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы установлены следующим педагогическим работникам в зависимости от должности и особенностей труда:

- 20 часов в неделю учителю-логопеду;
- 24 часа в неделю музыкальным руководителям;
- 30 часов в неделю инструкторам по физической культуре;
- 36 часов в неделю воспитателям
- 18 часов в неделю учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе по адаптированным)

5.6. Выполнение педагогической работы учителями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объёме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее – нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы учителей, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.7. Нормируемая часть педагогической работы учителей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.8. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных

образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной и (или в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками, утверждаемыми локальными нормативными актами в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

локальными нормативными актами организации – периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

5.9. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются.

При составлении расписаний занятий необходимо исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между

каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются, в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

- 5.10. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должен быть не более двух часов и не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ), которые в рабочее время не включаются. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

- 5.11. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия. График дежурств педагогических работников по школе устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

- 5.12. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных учебным планом, планом воспитательной работы, правилами внутреннего распорядка учитель вправе использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ, по возможности, предусматривается для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

- 5.13. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утверждённых постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. 189 (с изменениями и

дополнениями, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; январь – май – по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую переменную) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

- 5.14. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.
- 5.15. Продолжительность рабочей недели (пятидневная или шестидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье (ст.111 ТК РФ).
- 5.16. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 5.17. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных подпунктом 5.8. настоящего пункта 5 «Организация труда, режим работы, время отдыха» (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

- 5.18. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.
- 5.19. Режим рабочего времени директора ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани в каникулярное время, не совпадающее с его отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.
- 5.20. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей. График работы в каникулы утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани.
- 5.21. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммарный учет рабочего времени. Время перемен между занятиями является рабочим временем учителя.
- 5.22. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленного им рабочего времени в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 5.23. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В данные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников в каникулярное время.
- 5.24. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, определяется в

порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

- 5.25. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок. Привлечение педагогических работников и иных работников в оздоровительные организации, расположенные в другой местности, возможно с их письменного согласия, в период своего отпуска, на условиях трудового договора.
- 5.26. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается по согласованию с профкомом в Положении о дополнительных оплачиваемых отпусках работников ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани, Приложение № 2 к коллективному договору ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани на период с 25.01.2018 по 24.01.2021 годы).
- 5.27. Учебная нагрузка (педагогическая работа) на новый учебный год устанавливается директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани по согласованию с профкомом. Директор должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала их ежегодного оплачиваемого отпуска. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (директору, его заместителям, другим работникам) устанавливается по согласованию с профкомом, при условии, если учителя, для которых ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы.
- 5.28. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ)

В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

- 5.29. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и директором ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-

инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

- 5.30. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани;
- выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).

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

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

- 5.31. Допускается привлечение директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.
- 5.32. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани с письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета с дополнительной оплатой.
- 5.33. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых директором ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

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

Неиспользованная в связи с отзывом из отпуска 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.

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

- 5.34. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).
- 5.35. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска могут суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 5.36. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.
- 5.37. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
 - занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ,
 - с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ,
 - в других случаях, предусмотренных Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках (Приложение №2 коллективному договору ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани на период с 25.01.2018 по 24.01.2021годы), ст.116 ТК РФ.
- 5.38. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам в соответствии с Положением «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области длительного отпуска сроком до одного года».

5.39. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. 6.1. Заработная плата педагогическим работникам школы устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда, утверждённой постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г (в действующей редакции, с изменениями и дополнениями) «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».
- 6.2. Заработная плата педагогическим работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад», устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), утверждённой постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008г (в действующей редакции, с изменениями и дополнениями) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования».
- 6.3. Оплата труда медицинских работников образовательного учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепромышленным областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
- 6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:
- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
 - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и

нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

-иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

-выплаты стимулирующего характера;

-другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и нормативными актами ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани.

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

6.6. Изменение оплаты труда производится:

- в случаях, когда системы оплаты труда работника зависят от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении численного состава класса (подгруппы), который утверждается 2 раза в год: на 01 сентября и 01 января текущего учебного года.

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

6.7. Администрация ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок). Форма расчётного листка утверждается директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани с учётом мнения профсоюзного комитета.

- 6.8. Администрация ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани с учётом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани», в соответствии с которым устанавливает стимулирующие выплаты работникам.
- 6.9. Стимулирующие выплаты директору ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани устанавливаются в соответствии с Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (в действующей редакции).
- 6.10. Директору ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера и материальная помощь (далее - выплаты) из средств от приносящей доход деятельности в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами образовательного учреждения на период до одного года при выполнении определенных законом требований, в том числе при условии отсутствия дисциплинарного взыскания.
- 6.11. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же школе), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.12. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:
- Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца до нового учебного периода.
- Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.
- В случае уменьшения у учителей в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки

педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями).

- 6.13. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани обязуется возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.
- 6.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт директор ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани (ст.142 ТК РФ).
- 6.15 При нарушении директором ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, директор ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, регулируемом действующим законодательством, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст.236 ТК РФ).
- 6.16. Время простоя по вине директора ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от директора школы и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной части заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ). Оплату в период карантина или в других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществлять в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации об охране здоровья населения.
- 6.17. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).
- 6.18. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ)
- 6.19. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.
- 6.20. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.
- 6.21. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

- 6.22. Работники ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается общим собранием работников ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани (ст. 410 ТК РФ). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения примирительных процедур (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст.414 ТК РФ). За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.
- 6.23. Педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководства, оплата производится по дополнительному соглашению, в соответствии с коллективным договором.
- 6.24. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты, премирование, оказание материальной помощи работникам ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани.
- 6.25. Работникам ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани устанавливается надбавка за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, в размере 10 процентов должностного оклада. При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них. При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.
- 6.26. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами, которые применяются для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками сверх установленной за ставку заработной платы нормы часов либо ниже такой нормы, оплату педагогических работников следует производить из установленных им в месяц размеров ставок заработной платы пропорционально фактически определенным объемам педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани:

- 7.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия

штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения её целевого использования.

- 7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани.
- 7.3. Обеспечивает условия для организации питания работников.
- 7.4. Обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 7.5. Обеспечивает своевременное и полное перечисление за работников страховых взносов в соответствующие фонды (Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования).
- 7.6. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям профилей работ решением соответствующего органа управления образованием.
Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам организации до введения в действие Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г. № 276, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены.
- 7.7. При принятии директором ГБОУ СОШ №10 города Сызрани решения расторжения трудового договора с работником, признанным по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, следует соблюдать установленные законодательством гарантии работников:
 - увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);
 - увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ).
- 7.8. Педагогические работники, в том числе беженцы и вынужденные переселенцы из других регионов России, стран СНГ и Балтии, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), пенсионеры, ранее работавшие в системе образования, пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством Российской Федерации и решениями органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.
- 7.9. Стороны признают необходимым:
оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка;
выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.
- 7.10. Работникам может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда (в соответствии с Положением «О порядке предоставления материальной помощи работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области»).
- 7.11. В целях материальной поддержки и привлечения в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани молодых педагогических кадров педагогическим работникам осуществляется денежная выплата в соответствии с действующим законодательством.

8. Охрана труда и здоровья

Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников на здоровые безопасные условия труда, внедрять средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и

- технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятия по охране труда, определённые соглашением по охране труда.
 - 8.3. Обеспечивать проведение работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани с последующим определением классов и подклассов условий труда на рабочих местах по степени вредности или опасности в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
 - 8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ.
 - 8.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.
 - 8.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани.
 - 8.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами.
 - 8.8. Обеспечить приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани.
 - 8.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.
 - 8.10. Сохранить место работы работника ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
 - 8.11. Производить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
 - 8.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.
 - 8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и согласовать их с профкомом.
 - 8.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
 - 8.15. Создать в ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе ввести членов профкома.
 - 8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
 - 8.17. Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров

(обследований) работников Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

Организовать проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых федеральным бюджетом.

- 8.18. Один раз в полгода информировать коллектив ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.
- 8.19. Совместно с профкомом регулярно рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и принимаемых мерах в этой области.
- 8.20. Профком обязуется организовать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, а также проводить работу по оздоровлению детей работников (членов профсоюза).

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 9.3. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет и необходимые нормативные документы; в случаях предусмотренных коллективным договором, обеспечить охрану и уборку выделяемых помещений, создавать другие улучшающие условия

для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ)

- 9.5. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет ГК профсоюза работников образования в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.6. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченного по охране труда, уполномоченного по социальному страхованию ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани производится за счет средств работодателя (ст.377 ТК РФ) (из средств стимулирующего фонда или спец. фонда).
- 9.7. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для участия в проводимых ГК профсоюза работников образования Пленумов, конференций, семинаров, совещаний и других мероприятий.
- 9.8. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.9. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани представляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.
- 9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию, урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других.
- 9.11. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе директора ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани (ст. 82,374, 405 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);
 - принятие локальных нормативных актов, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров стимулирующих выплат, премий, использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- определение сроков проведения работ по специальной оценке условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ. Представлять во взаимоотношениях с директором ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением директором ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани.

- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с директором ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани заявления о нарушении директором ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани, 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 членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Участвовать в работе комиссий по оздоровлению работников ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани и обеспечению их детей новогодними подарками.
- 10.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять документы в органы местного самоуправления.
- 10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.12. Участвовать в работе комиссий ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке условий труда, урегулированию споров между участниками образовательных отношений, охране труда и других.
- 10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 10.14. Контролировать своевременность представления директором ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.15. Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.
- 10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

- 11.1 Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за выполнением плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани 1 раз в год.
- 11.4. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.
- 11.7. Разногласия между руководством и трудовым коллективом, возникающие в процессе принятия коллективного договора, внесения в него изменений и дополнений в период срока его действия, разрешать сторонами путем принятия компромиссного решения.
- 11.8. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, принимать только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.
- 11.9. Действие настоящего договора распространяется на всех работников ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №10
ГОРОДА СЫЗРАНИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА СЫЗРАНЬ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

(Приложение № 1 к коллективному договору)
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани
городского округа Сызрань Самарской области
на период с 25.01.2018 г. по 24.01.2021 годы

г. Сызрань

I. Общие положения

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – Правила) являются локальным нормативным актом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее - ГБОУ СОШ № 10 г Сызрани)
- 1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами и Уставом ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани.
- 1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
- 1.4. Правила утверждены директором ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 1.5. Правила вывешиваются в ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани на видном месте.
- 1.6. При приеме на работу администрация ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.
- 1.7. Правила являются приложением к коллективному договору на период с 25.01.2018г по 24.01.2021г., действующему в ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани.

2. Порядок приема и увольнение работника

- 2.1. Прием на работу.
 - 2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани (ст.16 ТК РФ).
 - 2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон: работника и ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани (ст.67 ТК РФ).
 - 2.1.3. При приёме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 59 Трудового кодекса РФ.
 - 2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- 4) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- 5) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 6) свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);
- 7) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, или решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске работника к трудовой деятельности, в случае, если в отношении лица осуществлялось уголовное преследование и в отношении которого дело прекращено по нереабилитирующим основаниям.
- 8) медицинское заключение о состоянии здоровья (личная медицинская книжка) (Федеральный закон № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»).

2.1.5. Педагогической деятельностью в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.1.6. Приём на работу оформляется приказом директора ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани и объявляется работнику под расписку в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника директор обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

2.1.7. При приёме на работу директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани обязан ознакомить работника со следующими документами (ст. 68 ТК РФ):

- уставом ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани,
- коллективным договором,
- настоящими Правилами,
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности,
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, которое также знакомит работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правилами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией, с инструкциями по охране труда, противопожарной безопасности,

антитеррористической безопасности, с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.1.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад»- не более 6 месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания (ст. 70 ТК РФ).

2.1.9. На каждого работника ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани.

2.1.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани в трудовую книжку, администрация ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

2.1.11. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани.

2.2. Отказ в приёме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Приём на работу осуществляется только исходя из деловых качеств работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица (ст. 331 ТК РФ):
-лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
-имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя

и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 331 ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ст. 331 ТК РФ;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

К педагогической деятельности могут быть допущены лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ, о допуске их к педагогической деятельности (ч.3 ст. 331 ТК РФ).

2.2.4. К трудовой деятельности в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности (ст. 351.1 ТК РФ).

2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ст. 64 ТК РФ).

2.2.6. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ст.64 ТК РФ).

2.2.7. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани обязана сообщить причину отказа в письменной форме (ст.64 ТК РФ).

2.2.8. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке (ст.64 ТК РФ).

2.2.9. Работодатель (директор ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани) обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда (ст.351.1 ТК РФ), на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы.

2.3. Увольнение работников.

2.3.1. Увольнение работника – прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде.

2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани письменно за две недели (ч.1 ст. 80 ТК РФ).

- 2.3.3. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных ст. 261 ТК РФ.
- 2.3.4. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (ч.2 ст. 79 ТК РФ).
- 2.3.5. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ч. 3 ст. 79 ТК РФ).
- 2.3.6. При расторжении трудового договора директор ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани издаёт приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с ТК РФ.
- 2.3.7. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК РФ.
- 2.3.8. Днём прекращения трудового договора (увольнения работника) является последний день работы работника (ч.3 ст. 84.1 ТК РФ).
В последний день работы администрация ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани обязана выдать работнику трудовую книжку и по письменному заявлению другие документы (или их копии), связанные с работой (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ), а также произвести с ним окончательный расчёт в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку не возможно в связи с отсутствием работника, либо его отказа от получения трудовой книжки на руки, администрация ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления уведомления администрация ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник в день увольнения не работал, то расчёт с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

3. Основные права и обязанности и ответственность администрации ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани

- 3.1. Непосредственное управление ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани осуществляет директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани.
- 3.2. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 22 ТК РФ):
 - 3.2.1. Осуществлять приём на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками.
 - 3.2.2. Применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение.
 - 3.2.3. Совместно с профсоюзным комитетом осуществлять поощрение и премирование работников.

- 3.2.4. Привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке.
- 3.2.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани и других работников, соблюдения настоящих Правил.
- 3.2.6. Принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.
- 3.3. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани обязан (ст. 22 ТК РФ):
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
 - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
 - обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие нормативным требованиям охраны труда;
 - обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
 - обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
 - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 11 и 26 числа каждого текущего месяца на указанный работником счет в банке в соответствии с коллективным договором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, трудовыми договорами (ст. 136 ТК РФ);
 - соблюдать требования при получении и обработке персональных данных работников в соответствии с требованиями законодательства (ст. 88 ТК РФ);
 - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
 - предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
 - знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
 - своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - создавать условия, обеспечивающие участие работников ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани в управлении ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами формах;
 - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.4. Администрация ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, учебно-вспомогательного, медицинского, обслуживающего персонала.

3.5. ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани, как юридическое лицо, несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;
- за задержку трудовой книжки при увольнении работника;
- незаконное отстранение работника от работы;
- незаконное увольнение работника или перевод его на другую работу;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- за причинение ущерба имуществу работника, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. Права, обязанности и ответственность работников

4.1. Работник ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани имеет право на (ст.21 ТК РФ):

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке,

установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани в формах, предусмотренных законодательством и уставом ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов, на защиту чести и достоинства всеми не запрещенными законом способами;
- защиту в соответствии с законодательством РФ своих персональных данных, хранящихся у работодателя;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим коллективным договором, его положениями.

4.2. Педагогические работники ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани, кроме перечисленных в п.4.1. прав, пользуются следующими академическими правами и свободами (ч.3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»):

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов, иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой, утвержденной ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани, и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных

компонентов образовательных программ;

- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани;
- на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.3. Академические права и свободы, указанные в п.4.2. настоящих Правил должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани (ч.4 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»).

4.4. Педагогические работники ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани имеют следующие трудовые права и социальные гарантии (ч.5 ст.47 Федерального закона № 273-ФЗ «Закон об образовании в РФ»):

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии с законодательством РФ;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления;

- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Самарской области, трудовым законодательством.

4.5. Педагогические работники ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы. Указанным работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. Работник ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани обязан (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани и других работников;
- незамедлительно сообщать директору ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани либо его заместителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани;
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению директора ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани.

4.7. Педагогические работники ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани обязаны (ч.1 ст. 48 Федерального закона № 273-ФЗ «Закон об образовании в РФ»):

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

- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, правила внутреннего трудового распорядка.

4.8. Работникам ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани в период организации образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещении и на территории образовательного учреждения;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать работников ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.9. Работник несет материальную ответственность за причиненный ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, если учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (ст.238 ТК РФ).

4.9.1. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст.241 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4.5.2. настоящих Правил.

- 4.9.2. Материальная ответственность в полном размере возмещения ущерба возлагается на работника в следующих случаях (ст.243 ТК РФ):
- когда в соответствии с законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
 - недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
 - умышленного причинения ущерба;
 - причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
 - причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
 - причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.
- 4.10. Работники ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 6.4. настоящих Правил.
- 4.11. Педагогический работник ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.
- 4.12. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.
- 4.13. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

5. Режим работы и время отдыха

- 5.1. В ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани (школа) устанавливается пятидневная и (или) шестидневная рабочая неделя, с двумя (одним) выходными днями - суббота и воскресенье или воскресенье. В связи с организацией в ГБОУ СОШ № 10

г. Сызрани на старшей ступени обучения профильного обучения учащихся по индивидуальным учебным планам, для педагогических работников, преподающих в 10-11 классах, устанавливается шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днем (воскресенье).

В структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад» устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

Занятия в ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани проводятся в первую смену. В структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад» - 12 часовой режим пребывания воспитанников в группах.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани устанавливается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с учетом:

- режима деятельности ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани;

- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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 № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности и иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями, – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Для заместителей директора, руководителей структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад», работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, медицинскому работнику 39 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени для учебно-вспомогательного персонала, административно – хозяйственного и обслуживающего персонала определяются с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю. Режим работы и время отдыха для сторожей определяется графиком сменности, который утверждается директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ). Введение суммированного учёта рабочего времени оформляется приказом директора ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани (ст.104 ТК РФ).

5.4. Для педагогических работников ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.5. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю следующим педагогическим работникам:

- педагогу-психологу;
- педагогу-организатору;
- социальному педагогу;
- педагогу-библиотекаря;
- методисту

- нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы следующим педагогическим работникам в зависимости от должности и особенностей труда:

- 20 часов в неделю учителю-логопеду;
- 24 часа в неделю музыкальным руководителям;
- 30 часов в неделю инструкторам по физической культуре;
- 36 часов в неделю воспитателям

- норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы:

- 18 часов в неделю учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе по адаптированным)

5.6. Выполнение педагогической работы учителями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объёме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее – нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы учителей, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.7. Нормируемая часть педагогической работы учителей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается годовым календарным учебным графиком ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани.

Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.8. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в соответствии с Положением о классном журнале, Положением об электронном классном журнале ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани – ведение

журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

в соответствии с графиками учителей-предметников – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками, утверждаемыми приказами директора ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

графиками дежурств, утверждаемыми приказами директора ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани – периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

- 5.9. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются.

При составлении расписаний занятий необходимо исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются, в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.10. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ). В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

Школа:

- **заместитель директора по УВР:**

начало работы с 8.00, окончание в 17.00,
обед с 13.00 до 14.00, выходные дни: суббота, воскресенье;

- **заместитель директора по ХР:**

начало работы с 8.00, окончание в 17.00,
обед с 13.00 до 14.00, выходные дни: суббота, воскресенье;

- **главный бухгалтер, бухгалтер:**

начало работы с 8.00, окончание в 17.00, обед 13.00-14.00,
выходные дни: суббота, воскресенье;

- **учитель:** по расписанию в соответствии с учебной нагрузкой, обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися в столовой ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани
выходные дни: суббота, воскресенье или воскресенье (в зависимости от расписания учебных занятий, занятий внеурочной деятельности и т.д.);

- **педагог-организатор:**

начало работы пн-четв. с 8.00 , окончание в 16.00, пятн – с 8.00 до 17.00
обед с 12.00 до 13.00, выходные дни: суббота, воскресенье;

- **педагог-библиотекарь:**

начало работы пн-четв. с 8.00 , окончание в 16.00, пятн – с 8.00 до 17.00
обед с 12.00 до 13.00, выходные дни: суббота, воскресенье;

- **социальный педагог:**

начало работы пн-четв. с 8.00 , окончание в 16.00, пятн – с 8.00 до 17.00
обед с 12.00 до 13.00, выходные дни: суббота, воскресенье;

- **учитель – логопед:**

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из 20-ти часов в неделю, выходные дни: суббота, воскресенье

- **педагог-психолог:**

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из 36-ти часов в неделю, выходные дни: суббота, воскресенье или воскресенье (в зависимости от плана работы, графика консультационной деятельности);

- **лаборант:**

начало работы с 8.00, окончание в 16.30, обед с 13.30 до 14.00,
выходные дни: суббота, воскресенье;

- **уборщик служебных помещений:**

начало работы с 8.00, окончание в 17.00,
обед с 13.00 до 14.00, выходные дни: суббота, воскресенье;

- рабочий по комплексному обслуживанию здания:

начало работы с 8.00, окончание в 17.00,
обед с 13.00 до 14.00, выходные - суббота, воскресенье;

- дворник:

начало работы с 6.30, окончание в 15.00,
обед с 11.00 до 11.30, выходные дни: суббота, воскресенье;

- секретарь:

начало работы с 8.00, окончание в 17.00, обед с 13.00-14.00,
выходные дни: суббота, воскресенье;

- сторож:

работает в соответствии с графиком сменности по суммированному рабочему времени с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за год; прием пищи в течение рабочего времени на рабочем месте.

- вахтер:

начало работы с 7.00, окончание в 15.30, обед с 15.00-15.30,
выходные дни: суббота, воскресенье.

**Структурное подразделение ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, реализующее
общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад № 17»**

- руководитель структурного подразделения:

начало работы с 8.00, окончание в 17.00, обед с 13.00 до 14.00,
выходные дни: суббота, воскресенье;

- методист:

начало работы пн.- четв. с 8.00, окончание в 16.00, пят.- 08.00-17.00,
обед с 12.00 до 13.00,
выходные дни: суббота, воскресенье

- заместитель руководителя структурного подразделения по ХР:

начало работы с 8.00, окончание в 17.00, обед с 12.00 до 13.00,
выходные дни: суббота, воскресенье;

- воспитатель:

36 часов в неделю согласно графику работы, прием пищи одновременно с воспитанниками либо за 30 мин до начала работы (2 смена) или после её окончания (1 смена),
выходные дни: суббота, воскресенье;

- педагог – психолог

начало работы пн.- втор., чет.-пят. с 8.00, окончание в 16.00;
среда начало 9.00 окончание 18.00, обед с 12.00 до 13.00,
выходные дни: суббота, воскресенье;

- музыкальный руководитель:

24 часа согласно графику, обед с 12.00 до 12.30
выходные дни: суббота, воскресенье;

- инструктор по физической культуре:

30 часов согласно графику, обед с 12.00 до 12.30
выходные дни: суббота, воскресенье;

- бухгалтер:

начало работы с 8.00, окончание в 17.00; обед с 13.00 до 14.00,
выходные дни: суббота, воскресенье;

- делопроизводитель:

начало работы с 8.00, окончание в 17.00, обед с 12.00 до 13.00,
выходные дни: суббота, воскресенье;

- ст.медсестра:

начало работы с 7.00, окончание в 15.30, обед с 12.18 до 13.00,
выходные - суббота, воскресенье

- медсестра:

начало работы с 10.30, окончание в 19.00, обед с 14.18 до 15.00,
выходные - суббота, воскресенье;

- помощник воспитателя:

начало работы с 8.00, окончание в 17.00, обед с 13.30 до 14.30,
выходные дни: суббота, воскресенье;

- шеф-повар:

начало работы с 7.00, окончание в 15.30; обед с 12.30 до 13.00,
выходные - суббота, воскресенье;

- повар:

1 смена начало работы с 6.30, окончание в 15.00; обед с 12.30 до 13.00

2 смена начало работы с 7.30, окончание в 16.00; обед с 12.30 до 13.00

3 смена начало работы с 8.30, окончание в 17.00; обед с 12.30 до 13.00

выходные - суббота, воскресенье;

- кухонный рабочий:

1 смена начало работы с 6.00, окончание в 14.30; обед с 12.30 до 13.00

2 смена начало работы с 8.30, окончание в 17.00; обед с 12.30 до 13.00

выходные - суббота, воскресенье;

-кладовщик:

начало работы с 8.00, окончание в 17.00, обед с 12.00 до 13.00,
выходные - суббота, воскресенье;

-кастелянша:

начало работы с 8.00, окончание в 17.00, обед с 12.00 до 13.00,
выходные - суббота, воскресенье;

-машинист по стирке и ремонту спецодежды:

начало работы с 8.00, окончание в 17.00, обед с 12.00 до 13.00,
выходные - суббота, воскресенье;

- грузчик

начало работы с 8.00, окончание в 17.00, обед с 12.00 до 13.00,
выходные - суббота, воскресенье;

-рабочий по комплексному обслуживанию зданий:

начало работы с 8.00, окончание в 17.00, обед с 12.00 до 13.00,
выходные - суббота, воскресенье;

- сторож:

работает в соответствии с графиком сменности по суммированному рабочему времени с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за год; прием пищи в течение рабочего времени на рабочем месте.

- уборщик служебных помещений:

начало работы с 8.00, окончание в 17.00, обед с 12.00 до 13.00,
выходные - суббота, воскресенье

-дворник:

начало работы с 8.00, окончание в 17.00, обед с 12.00 до 13.00,
выходные - суббота, воскресенье

-вахтер:

начало работы с 8.00, окончание в 17.00, обед с 12.00 до 13.00,
выходные - суббота, воскресенье

-специалист по кадровому делопроизводству:

начало работы с 8.00, окончание в 17.00, обед с 13.00 до 14.00,
выходные дни: суббота, воскресенье;

**Структурное подразделение ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, реализующее
общеобразовательные программ дошкольного образования, «Детский сад № 35»**

- **руководитель структурного подразделения:**
начало работы с 8.00, окончание в 17.00,
обед с 13.00 до 14.00, выходные дни: суббота, воскресенье;
- **методист:**
начало работы пн.- четв. с 8.00, окончание в 16.00, пят.- 08.00-17.00,
обед с 12.00 до 13.00,
выходные дни: суббота, воскресенье
- **заместитель руководителя структурного подразделения по ХР:**
начало работы с 8.00, окончание в 17.00, обед с 12.00 до 13.00,
выходные дни: суббота, воскресенье;
- **бухгалтер:**
начало работы с 8.00, окончание в 17.00,
обед с 13.00 до 14.00, выходные дни: суббота, воскресенье
- **делопроизводитель:**
начало работы с 8.00, окончание в 17.00,
обед с 12.00 до 13.00, выходные дни: суббота, воскресенье
- **воспитатель:**
36 часов в неделю согласно графику работы, прием пищи одновременно с воспитанниками либо за 30 мин до начала работы (2 смена) или после её окончания (1 смена),
выходные дни: суббота, воскресенье;
- **помощник воспитателя:**
начало работы с 8.00, окончание в 17.00
обед с 13.30 до 14.30, выходные дни: суббота, воскресенье
- **музыкальный руководитель:**
24 часа согласно графику, выходные дни: суббота, воскресенье
- **инструктор по физической культуре:**
30 часов согласно графику, выходные дни: суббота, воскресенье
- **рабочий по комплексному обслуживанию зданий:**
начало работы с 8.00, окончание в 17.00,
обед с 12.00 до 13.00, выходные - суббота, воскресенье;
- **сторож:**
работает в соответствии с графиком сменности по суммированному рабочему времени с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за год; прием пищи в течение рабочего времени на рабочем месте.
- **ст.медсестра:**
начало работы с 7.00, окончание в 15.30, обед с 12.18 до 13.00,
выходные - суббота, воскресенье
- **медсестра:**
начало работы с 10.30, окончание в 19.00, обед с 14.18 до 15.00,
выходные - суббота, воскресенье;
- **шеф-повар:**
начало работы с 7.00, окончание в 15.30,
обед с 12.30 до 13.00, выходные - суббота, воскресенье
- **повар:**
1 смена начало работы с 6.30, окончание в 15.00
обед с 12.30 до 13.00
2 смена начало работы с 7.30, окончание в 16.00
обед с 12.30 до 13.00

3 смена начало работы с 8.30, окончание в 17.00

обед с 12.30 до 13.00

выходные - суббота, воскресенье

- **кухонный рабочий:**

1 смена начало работы с 6.00, окончание в 14.30

обед с 12.30 до 13.00

2 смена начало работы с 8.30, окончание в 17.00

обед с 12.30 до 13.00

выходные - суббота, воскресенье

- **уборщик служебных помещений:**

начало работы с 8.00, окончание в 17.00,

обед с 12.00 до 13.00, выходные - суббота, воскресенье

- **дворник:**

начало работы с 8.00, окончание в 17.00,

обед с 12.00 до 13.00, выходные - суббота, воскресенье

- **кладовщик:**

начало работы с 8.00, окончание в 17.00,

обед с 12.00 до 13.00, выходные - суббота, воскресенье

- **кастелянша:**

начало работы с 8.00, окончание в 17.00,

обед с 12.00 до 13.00, выходные - суббота, воскресенье

- **машинист по стирке белья:**

начало работы с 8.00, окончание в 17.00,

обед с 12.00 до 13.00, выходные - суббота, воскресенье

- **вахтер:**

начало работы с 8.00, окончание в 17.00,

обед с 12.00 до 13.00, выходные - суббота, воскресенье

- **специалист по охране труда:**

начало работы с 8.00, окончание в 17.00, обед с 13.00 до 14.00,

выходные дни: суббота, воскресенье

- **педагог-психолог:**

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из 36-ти часов в неделю

выходные дни: суббота, воскресенье

5.11. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия. График дежурств утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани.

5.12. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных учебным планом, планом воспитательной

работы, правилами внутреннего распорядка учитель вправе использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ, по возможности, предусматривается для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.13. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утверждённых постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. 189 (в действующей редакции, с изменениями и дополнениями), предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; январь – май – по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

5.14. Режим рабочего времени педагога-психолога определяется с учетом:
-выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени,
- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за её пределами.

5.15. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного

времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных подпунктом 5.8. настоящего пункта 5 «Организация труда, режим работы, время отдыха» (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

- 5.16. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.
- 5.17. Режим рабочего времени директора ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани в каникулярное время, не совпадающее с его отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.
- 5.18. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей. График работы в каникулы утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани.
- 5.19. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленного им рабочего времени в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 5.20. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В данные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников в каникулярное время.
- 5.21. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, определяется в

порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

5.22. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок. Привлечение педагогических работников и иных работников в оздоровительные организации, расположенные в другой местности, возможно с их письменного согласия, в период своего отпуска, на условиях трудового договора.

5.23. Для работников ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани, занимающих следующие должности, по согласованию с профкомом учреждения устанавливается ненормированный рабочий день:

- заместитель директора по хозяйственной работе;

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;

- главный бухгалтер;

- руководитель структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад»;

- заместитель руководителя структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад», по хозяйственной работе;

- методист структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад».

(Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается по согласованию с профкомом в Положении о дополнительных отпусках работников ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани, Приложение № 2 к коллективному договору ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани на период с 25.01.2018 по 24.01.2021 годы).

5.24. Учебная нагрузка (педагогическая работа) на новый учебный год устанавливается директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани по согласованию с профкомом. Директор должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала их ежегодного оплачиваемого отпуска. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (директору, его заместителям, другим работникам) устанавливается по согласованию с профкомом, при условии, если учителя, для которых ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам,

обеспеченности кадрами, других условий работы в образовательной организации и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором полугодиях учебного года.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.25. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и директором ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5.26. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

-для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани;

-выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости

выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа школы в целом или его отдельных структурных подразделений.

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

- 5.27. Допускается привлечение директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.
- 5.28. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани с письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета с дополнительной оплатой.
- 5.29. В случае производственной необходимости администрация ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ).

Такой же перевод допускается для предотвращения производственной аварии, несчастных случаев, простоя, а также для замещения отсутствующего работника. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

- 5.30. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых директором ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

- 5.31. Работникам ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней по должности: учитель, зам.директора по УВР, руководитель структурного подразделения структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад»; методист; педагог-психолог; педагог-организатор, педагог-библиотекарь, социальный педагог, инструктор по физической культуре, учитель - логопед.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня по должности: воспитатель; музыкальный руководитель.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

- 5.32. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

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

Неиспользованная в связи с отзывом из отпуска 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.

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

- 5.33. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска могут суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 5.34. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.
- 5.35. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
- занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ,
 - с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ,
 - в других случаях, предусмотренных Положением о дополнительных отпусках (Приложение №2 коллективному договору ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани на период с 25.01.2018 по 24.01.2021 годы), ст.116 ТК РФ.
- 5.36. Работникам ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.
- 5.37. Администрация ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани ведет учет рабочего времени, фактически, отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
- 5.38. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Длительный отпуск предоставляется

педагогическим работникам в соответствии с Положением «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области длительного отпуска сроком до одного года».

5.39. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6. Меры поощрения и взыскания

6.1. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению государственными (отраслевыми) наградами.

6.2. Поощрения применяются администрацией ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

6.3. При применении мер поощрения обеспечивать сочетание морального стимулирования труда. Поощрение оформляется приказом.

6.4. За особые трудовые заслуги работники представляются в органы власти и управления к награждению почетными грамотами нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

6.5. Трудовые коллективы участвуют в выдвижении работников для морального и материального поощрения, в том числе высказывают мнение по кандидатурам.

6.6. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани.

6.7. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

6.8. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на

него трудовых обязанностей, директор ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани норм профессионального поведения и (или) устава ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

6.10. До применения дисциплинарного взыскания директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечению 2-х рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ).

6.11. 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 (ч. 3 ст. 193 ТК РФ).

6.12. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).

6.13. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч. 5 ст. 193 ТК РФ).

Приказ директора ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).

6.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

6.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

6.16. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Управляющего совета ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани или общего собрания работников ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани (ст. 194 ТК РФ).

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКАХ,
ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ РАБОТНИКАМ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №10
ГОРОДА СЫЗРАНИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА СЫЗРАНЬ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

(Приложение № 2 к коллективному договору)
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани
городского округа Сызрань Самарской области
на период с 25.01.2018 г. по 24.01.2021 годы

г.Сызрань

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности.
- 1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани.
- 1.3. Дополнительно оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.
- 1.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

II. Порядок предоставления дополнительных отпусков

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

- руководитель структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (СП «Детский сад № 17» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, СП «Детский сад № 35» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани) (далее по тексту – структурное подразделение)– 3 дня;
- методист структурного подразделения– 3 дня;
- зам.руководителя структурного подразделения по ХР – 3 дня;
- зам.директора по УВР – 3 дня;
- зам.директора по ХР – 3 дня;
- главный бухгалтер – 3 дня.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ) продолжительностью 3 дня.

- 2.2. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и тяжёлыми условиями труда, (ст. 117 ТК РФ) предоставляются в соответствии с результатами специальной оценки условий труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда:

Класс (подкласс)	Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска	Основание
1, 2, 3.1.	-	ст.117 ТК РФ
3.2 , 3.3. , 3.4. , 4	7 календарных дней	ст.117 ТК РФ

До проведения специальной оценки условий труда работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и

сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.:

- поварам – 6 дней (постановление Госкомтруда СССР и Секретариата СССР от 25.10.1974 № 298/П – 22);

- медицинским сестрам – 12 дней (не менее 12-ти дней) (ст. 350 ТК РФ, постановление Госкомтруда СССР и Секретариата СССР от 25.10.74г. №298 /П – 22).

2.3 В соответствии со ст. 116 ТК РФ могут предоставляться следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, являющимся членом первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, в том числе структурных подразделений, за работу в течение года без больничного листа нетрудоспособности – 3 дня;

- председателю первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, в том числе структурных подразделений, за активную социально-значимую работу - 3 дня;

- членам профсоюзного комитета, в том числе структурных подразделений, за активную социально- значимую работу - 2 дня;

- за продолжительный стаж работы (для работников МОП, учебно-вспомогательного персонала, специалистам и служащим - помощник воспитателя, рабочий по комплексному обслуживанию здания, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, грузчик, вахтер, сторож, дворник, лаборант, секретарь): от 5 лет непрерывной работы в должности в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани –3 дня;

- работникам ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, в том числе структурных подразделений, за участие в спортивных соревнованиях, социально-значимых мероприятиях – 1 день.

2.4. Правом получения дополнительного неоплачиваемого отпуска могут пользоваться все работники ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани в случае:

- смерть близких родственников - в количестве до 5-ти дней;

- вступление в брак в количестве - до 5-ти дней;

- при рождении ребёнка в семье - в количестве до 5-ти дней;

- работающим пенсионерам по старости - до 14-ти календарных дней в году;

- матерям, имеющим двоих или более детей до 14-ти лет - в количестве 14-ти календарных дней;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отпуск предоставляется работодателем на основании письменного заявления работника.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СПЕЦФОНДА
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №10
ГОРОДА СЫЗРАНИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА СЫЗРАНЬ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

(Приложение № 3 к коллективному договору)
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани
городского округа Сызрань Самарской области
на период с 25.01.2018 г. по 24.01.2021 годы

г.Сызрань

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с(о):
- статьёй 135 ТК РФ, методикой формирования фонда оплаты труда работников в государственной общеобразовательной организации Самарской области
 - постановлением правительства Самарской области № 107 от 21.03.2013г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
 - постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30.10.2013г «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
 - постановлением Правительства Самарской области № 25 от 22.01.2014г «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»).

Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развитии творческой инициативы и активности.

- 1.2. Положение устанавливает систему доплат и надбавок, определяемых работникам ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани с учётом мнения представительного органа работников (профсоюзный комитет), ст.144 ТК РФ:

- доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей, письменных работ, тестов;
- заведование элементами инфраструктуры;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при наполняемости от 25 человек и более;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- выплаты за ученую степень, отраслевые награды и достижения в сфере образования;
- надбавка за выслугу лет работникам (педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь, лаборант);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством;
- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем,
- доплат и надбавок за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- доплат, предусмотренных ТК РФ, работникам, имеющим тарифные ставки меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, в сумме, обеспечивающей соответствие тарифной ставки минимальному размеру оплаты труда.

- 1.3. Размеры надбавок и доплат, выплачиваемых из специального фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, определяются на 01 января и на 01 сентября учебного года и устанавливаются приказом директора ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани.

- 1.4. Надбавки и доплаты могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работы, как основным работникам, так и работающим по совместительству.
- 1.5. Надбавки отменяются или их размеры уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушениях трудовой дисциплины.
- 1.6. Работникам, отработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступлением в учебное заведение, находящимся в отпуске, на больничном листе и другим причинам выплата надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.
- 1.7. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура), проведении профильных и элективных курсов, устанавливаются в следующих размерах:
 - 1 – если класс не делится на группы;
 - 2 – если класс делится на группы.
- 1.8. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в следующих размерах:
 - 1.2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
 - 1.1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;
 - 1.05 – для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию.
- 1.9. Выплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования определяются повышающим коэффициентом, который устанавливается в следующих размерах:
 - 1.2 – за ученую степень доктора наук;
 - 1.1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.
- 1.10. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам (педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь, лаборант) в соответствии с п. 5.2. постановления Правительства Самарской области № 582 от 30.10.2013г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» 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. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов, форм собственности в вышеперечисленных должностях суммируется.

1.11. Доплаты и другие выплаты работникам школы осуществляются в пределах специального фонда оплаты труда.

2. Доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством РФ, перечнем работ с неблагоприятными условиями труда

2.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

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

2.3. Надбавки и доплаты, носящие компенсационный характер, устанавливаются:

- сторожу за работу в ночное время (за каждый час работы в период с 22-00 часов до 6-00 часов утра ст. 96 ТК РФ) - 35% часовой тарифной части заработной платы (ст. 154 ТК РФ);
- за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- за совмещение профессий (должностей) – до 100% (ст.151 ТК);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы – до 100% (ст.151ТК)
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – 50% (ст. 151 ТК РФ);
- за работу в выходные и праздничные дни – в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

Работникам Учреждения по результатам специальной оценки условий труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда оплата труда проводится в повышенном размере:

Класс (подкласс)	Размер повышенного размера оплаты труда	Основание
1,2	-	ст.147 ТК РФ
3.1. , 3.2 , 3.3. , 3.4. , 4	12% от должностного оклада	ст.147 ТК РФ

До проведения специальной оценки условий труда работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на сохранение:

- медсестре за работу с хлорсодержащими средствами – 12 % должностного оклада;
- уборщику служебных помещений за уборку комнат санитарной гигиены, за работу с дезинфицирующим средством – 12% должностного оклада;
- поварам за работу у горячих плит – 12% должностного оклада;
- машинисту по стирке и ремонту спец. одежды за работу с моющими и дезинфицирующими средствами – 12% должностного оклада;
- кухонным рабочим, помощникам воспитателя за работу с моющими и дезинфицирующими средствами – 12% должностного оклада;
- лаборантам кабинетов химии за работу с вредными химическими веществами – 12% должностного оклада;
- учителю химии за работу с вредными химическими веществами – 8,4 %;
- учителю информатики за работу на ПВЭМ - 12%.

Размер компенсационных выплат определяется с учетом фактически отработанного времени.

3. Надбавки и доплаты педагогическим работникам

3.1. Надбавки и доплаты педагогическим работникам:

3.1.1. - за ученую степень доктора наук – 20% должностного оклада,
- за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – 10% должностного оклада.

3.1.2. За проверку тетрадей, письменных работ, тестов:

- до 3000 рублей за систематическую проверку тетрадей и письменных работ, тестов обучающихся по предметам:
- начальные классы (русский язык, математика, окружающий мир)
- русский язык и литература
- математика
- физика
- история и обществознание
- до 1000 рублей за систематическую проверку тетрадей и письменных работ, тестов обучающихся по остальным предметам.

3.1.3. За заведование учебными кабинетами – до 1000 рублей.

4. Доплаты и надбавки за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников

4.1. Деятельность, не предусмотренная должностными обязанностями:

-до 5000 рублей организация работы по:
охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности,
охране прав детства,

социальному страхованию,
ГО ЧС,
ведению документации педагогического совета (секретарь),
ведению документации ПМПк (секретарь),
ведению документации Совета профилактики (секретарь),
ведению документации Методического совета,
руководству методическим объединением,
руководству методическим советом,
социально-значимой работе, не предусмотренной должностными обязанностями,
исполнению обязанностей диспетчера расписания,
исполнению обязанностей контрактного управляющего,
ведению контроля за горячим питанием,
ведению табеля учета рабочего времени педагогических работников,
администрированию автоматизированной информационной системой «Е-услуги.
Образование»,
администрированию системы «Кадры в образовании»,
администрированию официального сайта учреждения,
администрированию АСУ РСО,
осуществлению контроля за контентной фильтрацией.
-до 3000 рублей организация работы группы продленного дня;
-до 3000 рублей организация работы по воинскому учету и бронированию.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №10
ГОРОДА СЫЗРАНИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА СЫЗРАНЬ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

(Приложение № 4 к коллективному договору)
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани
городского округа Сызрань Самарской области
на период с 25.01.2018 г. по 24.01.2021 годы

г. Сызрань

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2018 ГОД

Администрация и комитет профсоюза ГБОУ СОШ №10 г Сызрани заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2018 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, (тыс.рублей)	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
ГБОУ СОШ №10 г Сызрани					
I Организационные мероприятия					
1	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации»	1 чел	2000-00	в соответствии с планом	Ставропольцева Ю.П.
2	Обновление уголка по охране труда.			по мере необходимости	Ставропольцева Ю.П.
3	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда			по мере необходимости	Ставропольцева Ю.П.
4	Организация проверки знаний по охране труда работников школы.			по мере необходимости	Ставропольцева Ю.П.
5	Проведение специальной оценки условий труда работников	5	5000	июль	Симонова Л.Н.
II. Технические мероприятия					
1	Очистка воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон.			июль-август	Симонова Л.Н.
2	Нанесение на рабочие столы и стулья цветовой маркировки согласно требований СанПин 2.4.2.1178-02. Постановление Минздрава РФ от 28.11.2002 г. № 44.			август	Ставропольцева Ю.П. Симонова Л.Н.

3	Промывка и опресовка системы отопления			август	Симонова Л.Н.
4	Проведение общего технического осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.			сентябрь, апрель	Ставропольцева Ю.П. Симонова Л.Н.
5	Проверка уровня освещенности в кабинетах №31,11.		5000,00	сентябрь	Симонова Л.Н.
6	Контроль проведения заземления, сопротивления кухонного оборудования в столовой.			сентябрь	Симонова Л.Н.
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	62 чел	215204	февраль– июль	Ставропольцева Ю.П. Симонова Л.Н.
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
1	Обеспечение работников на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	15 чел	15000,0	февраль-апрель	Симонова Л.Н.
2	Проверка индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	5 шт.	3000,0	март – октябрь	Симонова Л.Н.
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1	Участие в «Зимней спартакиаде работников образования»	10 чел		январь – февраль	Чижова И.С.
2	Участие в туристическом слете работников образования	15 чел		апрель – май	Чижова И.С.
3	Участие в соревнованиях по волейболу, шашками и настольному теннису работников образования г Сызрани	30 чел		ноябрь	Чижова И.С.

№	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, (тыс.рублей)	Срок выполнения	Ответственные лица
СП «Детский сад №17» ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани					
I Организационные мероприятия					
1	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	6 РМ	6000,00	июль 2018г.	Мингачева Н.С., руководитель СП
2	Обучение на курсах по ОТ	1 чел	2000,0	октябрь 2018г.	Мингачева Н.С., руководитель СП
II. Технические мероприятия					
1	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами	11 мочных помещений	8000,0	в течение 2018г.	Архипова Т.Н., зам руководителя СП по ХР
2	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.			сентябрь., апрель	Архипова Т.Н. Зам. руководителя СП ХР
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	64 чел	237038-00	май – июнь 2018г.	Архипова Т.Н., зам руководителя СП по ХР, Прохорова Н.Н., ст. медсестра
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	15	5000,0	февраль-апрель 2018г.	Архипова Т.Н., зам руководителя СП по ХР
2	Испытание индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	5 шт.	3000,0	март – апрель 2018г.	Архипова Т.Н., зам руководителя СП по ХР
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1	Участие в «Зимней спартакиаде»	10 чел		Январь-февраль	Иванова О.В
2	Участие в «Летней спартакиаде»	12 чел		Июнь-июль	Иванова О.В

№	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, (тыс.рублей)	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
СП «Детский сад №35» ГБОУ СОШ №10 г. Сызрани					
I Организационные мероприятия					
1	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	5 РМ	5000	июль 2018г.	Малкина О.А., руководитель СП
2	Обучение на курсах по ОТ	1 чел	2000	октябрь 2018г.	Малкина О.А., руководитель СП
II Технические мероприятия					
1	Проведение технического осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации			Сентябрь, апрель	Кулагина Л.Г., зам.руководителя по ХР
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками	57 чел	186164	май – июнь 2018г.	Кулагина Л.Г., зам.руководителя СП по ХР Тихойкина Е.В., ст.мед. сестра
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	15	5000,0	Февраль, сентябрь.	Кулагина Л.Г., зам.руководителя СП по ХР
2	Испытание индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	3	3000,0	Февраль, март	Кулагина Л.Г., зам.руководителя СП по ХР
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1	Участие в «Зимней спартакиаде»	12 чел		Январь-февраль	Малкина О.А
2	Участие в «Летней спартакиаде»	15чел		Июнь-июль	Малкина О.А.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О НОРМАХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №10
ГОРОДА СЫЗРАНИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА СЫЗРАНЬ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, СПЕЦИАЛЬНОЙ
ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

(Приложение № 5 к коллективному договору)
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани
городского округа Сызрань Самарской области
на период с 25.01.2018 г. по 24.01.2021 годы

г. Сызрань

- 1.1. В соответствии со ст. 221 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (в дальнейшем – средства индивидуальной защиты) в соответствии с нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.
- 1.2. Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя.
- 1.3. Норма выдачи специальной одежды и обуви:

	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (единицы, комплексы)
1	2	3	4
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1 шт на 3 года
2.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования: - галоши - перчатки резиновые	1 шт на 2 года 4 пары на 1 год 1 пара на 5 лет 6 пар на 1 год
3.	Дворник	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Зимой дополнительно: -куртка на утепляющей прокладке -валенки с прорезиненной подошвой	1 шт на 2 года 6 пар на 1 год 1 шт на 5 лет 1 шт на 5 лет 1 пара на 5 лет
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные Ботинки с жестким подноском Перчатки резиновые Диэлектрические боты Очки защитные	1 шт на 3 года 6 пар на 1 год 1 пара на 5 лет 2 пары на 1 год 1 пара на 5 лет 1 шт на 3 года
5.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные Перчатки резиновые Фартук прорезиненный Галоши Очки защитные Респиратор	1 шт на 2 года 6 пар на 1 год 2 пары на 1 год 1 шт на 5 лет 1 пара на 5 лет 1 шт на 3 года 1 шт на 1 год
6.	Учитель технологии	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные Перчатки резиновые	1 шт на 3 года 6 пар на 1 год 2 пары на 1 год
7.	Вахтер	Халат хлопчатобумажный	1 шт на 2 года

Структурные подразделения ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани

1.	Старшая медсестра, медсестра	Халат хлопчатобумажный шапочка хлопчатобумажная перчатки резиновые	1 шт на 1 год 1 шт на 1 год 2 пары на 1 год
2.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 шт на 1 год 4 пары на 1 год
3.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный	1 шт на 1 год 1 шт на 1 год 1 шт на 1 год
4.	Дворник	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Зимой дополнительно: -куртка на утепляющей прокладке -валенки с прорезиненной подошвой	1 шт на 1 год 6 пар на 1 год 1 шт на 1 год 1 шт на 5 лет 1 пара на 5 лет
5.	Повар	Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная	2 шт на 1 год 2 шт на 1 год 1 шт на 1 год
6.	Кухонный работник	Фартук клеенчатый с нагрудником Фартук хлопчатобумажный Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 шт на 1 год 1 шт на 1 год 1 шт на 1 год 1 шт на 1 год 2 пары на 1 год
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные Ботинки с жестким подноском Перчатки резиновые Диэлектрические сапоги Очки защитные Респиратор	1 шт на 1 год 6 пар на 1 год 1 пара на 5 лет 2 пары на 1 год 1 пара на 5 лет 1 шт на 1 год 1 шт на 1 год
8.	Машинист по стирке и ремонту	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук прорезиненный с нагрудником Галоши резиновые	1 шт на 1 год 1 шт на 1 год 1 шт на 1 год 1 пара на 5 лет
9.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	1 шт на 1 год
10.	Сторож	Рукавицы комбинированные Халат хлопчатобумажный	1 пара на 1 год 1 шт на 1 год
11.	Заместитель руководителя по АХР	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные	1 шт на 1 год 1 пара на 1 год
12.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 шт на 1 год 1 пара на 1 год

1.4. Работодатель обеспечивает наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла и дозаторов с жидким смывающим веществом (п. 20 приложения № 2 к приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств»).

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно–управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

(приложение № 6 к коллективному договору

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области на период с 25.01.2018 г. по 24.01.2021 годы)

г.Сызрань

I. РАЗДЕЛ

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани (школа)

1.1. Общие положения

1.1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани (далее - «Положение»), разработано в соответствии с:

- статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- Федеральным законом от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в действующей редакции, со всеми изменениями и дополнениями);
- постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в действующей редакции, со всеми изменениями и дополнениями);
- постановлением Правительства Самарской области от 11.06.2008 г. № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013 г. № 3-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 23.06.2010г. № 299 «О внесении изменений в постановление 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)»;

- постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014г. № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2014г № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности» (в действующей редакции);
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014г. № 278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015г. № 382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 15.11.2016г. № 365-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2014г. № 191-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций общего образования Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. № 262-од « О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;
- уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее - Учреждения).

1.1.2.Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иным работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – Учреждения) и распространяется на педагогических работников Учреждения, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал, иных работников Учреждения.

1.1.3.Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников Учреждения, повышения качества работы.

1.1.4.Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы работника. Они назначаются за показатели эффективности в работе.

1.1.5. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения за фактически отработанное время, премирование по итогам календарного года - фиксированной суммой.

1.1.6. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

1.1.7. Настоящее Положение разрабатывается Учреждением, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, с председателем профсоюзного комитета Учреждения, утверждается приказом директора Учреждения.

1.2. Размер стимулирующего фонда

1.2.1. Размер стимулирующего фонда Учреждения составляет 18,24% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2.2. На стимулирующие выплаты, которые включают в себя стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), премии и иные выплаты, расходуется стимулирующий фонд оплаты труда и экономия по фонду оплаты труда.

1.2.3. Стимулирующий фонд Учреждения (школа) распределяется между работниками в следующих пропорциях: педагогические работники – 70%, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал и иные работники Учреждения - 27%.

1.2.4. Размер выплат стимулирующего характера директору Учреждения составляет 3% от стимулирующей части общего фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2.5. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

1.2.6. Стимулирующие выплаты заместителю директора, главному бухгалтеру ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани устанавливаются с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителя директора, главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 3.

1.2. Условия для назначения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

1.3.1. Условиями для назначения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения, являются:

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках, переменах и во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

1.3. 1.4. Условия для снижения или отмены стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

1.4.1. Условия снижения или отмены стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда):

- нарушение исполнительной дисциплины,

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка,
- наличие случаев травматизма учащихся на уроках, переменах, во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога,
- наличие обоснованной жалобы,
- наличие дисциплинарного взыскания;
- невыполнение приказов, распоряжений директора, уполномоченных должностных лиц Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, отсутствии подтверждающих документов.

1.4.2. Снятие (отмена) стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) работнику Учреждения оформляется приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, за исключением отмены стимулирующих надбавок по причине наличия дисциплинарного взыскания. При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) снимаются приказом директора без согласования с Управляющим советом с момента получения работником дисциплинарного взыскания.

1.5. Порядок установления стимулирующих выплат

1.5.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части оплаты труда.

1.5.2. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

1.5.3. Установленные работникам Учреждения стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) исчисляются в баллах, премии и иные выплаты – в рублях.

1.5.4. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Форма представления работниками Учреждения материалов по самоанализу определяется настоящим Положением, утверждается приказом директора Учреждения. Премии и иные выплаты назначаются работникам Учреждения индивидуально на основании решения Управляющего совета Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом директора Учреждения.

1.5.5. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу (зам.директора по ХР, гл.бухгалтер), педагогу-организатору, социальному педагогу Учреждения устанавливаются по результатам работы два раза в год - за полугодие учебного года - в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.5.6. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) заместителю директора по УВР устанавливаются один раз - по результатам работы за календарный год - в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.5.7. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения устанавливаются по результатам работы за месяц в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.5.8. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) определяются в баллах. Стоимость одного стимулирующего балла рассчитывается главным

бухгалтером Учреждения на 1 января и 1 сентября текущего года, утверждается директором. Стоимость одного стимулирующего балла определяется путем деления ежемесячного размера стимулирующего ФОТ педагогических работников или административно- управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иных работников Учреждения на максимально возможное количество набираемых баллов по категориям * количество работников, относящихся к данной категории.

Стоимость одного балла =
$$\frac{\text{размер стимулирующего фонда определенной категории работников учреждения}}{\text{максимальное кол-во баллов работников определенной категории работников*количество работников, относящихся к данной категории}}$$

Стоимость стимулирующего балла утверждается приказом директора Учреждения. Стоимость стимулирующего балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения норматива.

Стимулирующая надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) работника Учреждения рассчитывается по схеме: стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных работником.

1.5.9. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) выплачиваются с учетом фактически отработанного времени и оформляются приказом директора.

1.5.10. Стимулирующие выплаты директору, как учителю, сотрудникам учреждения, работающим по совместительству, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным положением. Работникам, принятым в Учреждение в порядке перевода из другого образовательного учреждения, реализующего общеобразовательные программы начального общего, основного общего образования, среднего общего образования, стимулирующие выплаты устанавливаются с момента трудоустройства в Учреждение в соответствии с порядком, установленным данным положением.

1.6. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

1.6.1. Педагогические работники, педагог-организатор, социальный педагог предоставляют администрации Учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), два раза в год: 15 января за период с 1 сентября по 31 декабря, 15 сентября за период с 1 января по 31 августа.

1.6.2. Зам.директора по УВР представляют аналитические материалы в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), директору Учреждения один раз в год: 15 января отчетного периода за календарный год.

1.6.3. Административно-управленческий персонал Учреждения (зам.директора по ХР, главный бухгалтер) представляет аналитические материалы в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) два раза в год: 15 января за период с 1 сентября по 31 декабря, 15 сентября за период с 1 января по 31 августа.

1.6.4. Учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал и иные работники Учреждения представляет администрации Учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), до 23 числа текущего месяца.

1.6.5. Заместители директора Учреждения, иные лица, входящие в состав экспертной комиссии, утверждаемой приказом директора Учреждения, обрабатывают материалы самоанализа работников, проверяют достоверность информации, представленной в материалах самоанализа,

соответствие ее критериям, подтверждающим документам, подсчитывают количество набранных работниками баллов, представляют материалы с указанием размера стимулирующих надбавок работникам Учреждения директору Учреждения до 25 сентября, до 25 числа текущего месяца – зам.директора по ХР.

1.6.6. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения до 27 числа месяца отчетного периода.

1.6.7. Управляющий совет Учреждения до 29 числа отчетного периода рассматривает представленные материалы, согласовывает и направляет их директору Учреждения.

1.6.8. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом Учреждения, председателем профсоюзного комитета Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат, о сроках их выплат не позднее 30 (31) числа отчетного периода.

1.7. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) работников Учреждения для определения стимулирующих надбавок

1.7.1.Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) учителей (период оценивания - полугодие)

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты образовательной деятельности	1.Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	триместр, год	Отсутствие – 1б - 1 балл за каждого неуспевающего
	2.Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику	триместр, год	1 балл – положит. 0,5 балла – стабильно 0 баллов – отриц-но
	3.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	учебный год	1 балл – отсутствие - 5 баллов – за наличие н/у
	4.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	учебный год	1 балл – отсутствие - 5 балл – за наличие н/у
	5. Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты, позитивная динамика в результатах обучающихся)	учебный год	1 балл
	6.Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (за каждое очное выступление выше уровня образовательного учреждения)	полугодие	1 балл – округ 2 балла – регион 3 балла – область и выше
	7. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	полугодие	2 балла – округ 3 балла – регион и выше +1 балл - за победу, призовое место каждого конкурса (не более 7 баллов по всем

			достижениям)
	8.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников (при наличии оформленной документации)	полугодие	1 балл
	9.Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	полугодие	1балл - отсутствие – 1балл - наличие
	10.Пропуски учащихся уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков	полугодие	1 балл - менее 5% - 1 балл – более 5%
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	11.Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	полугодие	Участие: 0,5 баллов - ОУ 1балл - округ и выше + 1 балл за каждого призера на городском, окружном уровне и выше (но не более 10б по всем достижениям)
	12.Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	полугодие	Участие: 0,5 баллов – ОУ 1балл - округ и выше + 1 балл за каждого призера на городском, окружном уровне и выше (не более 10б по всем достижениям)
	13.Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	полугодие	Участие: 0,5 баллов – ОУ 1 балл - округ и выше + 1 балл за каждого призера на городском, окружном уровне и выше (не более 10б по всем достижениям)
	14.Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя	полугодие	1балл - ОУ 2 балла – округ и выше
	15.Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня за каждую публикацию)	полугодие	1 балл – округ 2 балла – регион и выше
Позитивные результаты	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих	полугодие	1 б при соответствии

организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года (при уровне не менее 50% уч-ся)		
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года (при уровне не менее 50% уч-ся)	полугодие	1 б при соответствии
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	полугодие	2 балла при соответствии
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	полугодие	1 балл – снижение, отсутствие - 1 балл – рост количества
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения	полугодие	1 балл – отсутствие - 1 балл - наличие
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	16. Использование ИТ–технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени	полугодие	1 балл
	17. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени	полугодие	1 балл
	18. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультации, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	полугодие	1 балл
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	19. Качественная реализация школьной программы «Здоровье»	полугодие	1 балл
ИТОГО			62 балла

1.7.2. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) административно-управленческого аппарата Учреждения

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) заместителя директора по учебно-воспитательной работе (период оценивания – календарный год)

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1.	% успеваемости в выпускных классах на уровне начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	1
1.2.	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах на уровне начального общего образования – 1 балл	1
1.3.	Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше	2

	средней по «образовательному округу» – 2 балла	
1.4.	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, получивших аттестаты о среднем общем образовании с отличием: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.5.	Доля выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1
1.6.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1
1.7.	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по русскому языку 80 баллов и выше, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1
1.8.	Доля выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне и получивших 60 баллов и выше, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1
1.9.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1
1.10.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1
1.11.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1
1.12.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1
1.13.	Доля выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании – 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл, отсутствие динамики – 0 баллов, увеличение доли – (-5) балла	2
1.14.	Доля выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании – 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл, отсутствие динамики – 0 баллов, увеличение доли – (-3) балла	2
1.15.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по физике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1
1.16.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по информатике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1
1.17.	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1	3

	балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном» уровне - 2,5 балла; 3 и более человек на «зональном» уровне – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровнях – 3 балла	
1.18	Доля выпускников 11-х классов, поступивших в образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации Самарской области: 100% -2 балла для городских школ и 3 балла для сельских школ; 100%, из них более 50% на специальности технического профиля – 3 балла для городских школ и 4 балла для сельских школ; 100% на бюджетные места – 4 балла для городских школ и 5 баллов для сельских школ; 100% на бюджетные места, из них более 50% на специальности технического профиля – 5 баллов для городских школ и 6 баллов для сельских школ	5
1.19	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, награждённых медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл	1
1.20	Доля выпускников 11-х классов, продолживших образование в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях Самарской области на специальностях в соответствии с профилем обучения: от 80 до 90% - 1балл; 90% и более – 2 балла	2
Итого:		31
2	Эффективность воспитательной работы	
2.1.	Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2
2.2.	Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских – 1 балл	1
2.3.	Наличие коллегиального органа управления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл	1
2.4	Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея – 1 балл	1
2.5	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	2
2.6	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более – (-1) балл	0
2.7	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 0,5 балла; наличие школьной телестудии – 0,5 балла	1
2.8	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	2
2.9	Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно-патриотического объединения – 1 балл	1
Итого:		11
3	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
3.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или	3

	коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	
3.3.	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке: от 25 до 50% - 1 балл, 50% и выше – 2 балла	2
3.4	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса – 2 балла	2
Итого:		10
4	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1.	Изменение доли учащихся на уровне среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента – 2 балла, снижение контингента менее 3% – 0 баллов, снижение контингента на 3% и выше – (-2) балла.	2
4.2.	Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1
4.3.	Доля учащихся на уровне среднего общего образования, обучающихся в профильных классах (за исключением универсального профиля) или по индивидуальным учебным планам, от общего числа учащихся на ступени среднего общего образования: от 91% до 99% – 1 балл, 100% – 2 балла,	2
4.4.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 8 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 0,5 балла; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для городской школы) – 0,5 балла, реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 1 балл; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 1 балл	1
4.5.	Создание условий для обучения детей-инвалидов в общеобразовательном учреждении: наличие детей-инвалидов, ограниченных в передвижении, обучающихся (с постоянным посещением уроков) в общеобразовательном учреждении, не являющимся специальной (коррекционной), общеобразовательной организацией – 1 балл	1
4.6.	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться): наличие психолого-медико-педагогического консилиума общеобразовательного учреждения – 0,5 балла, наличие адаптированных образовательных программ – 0,5 балла, организация психолого-педагогического сопровождения – 1 балл	2
4.7.	Организация дистанционного образования детей-инвалидов – 1 балл	1
4.8.	Участие общеобразовательного учреждения в мероприятиях JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»- 1 балл	1
Итого:		11
5	Эффективность управленческой деятельности	
5.1.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения – 1 балл	1
5.2.	Наличие у коллегиального органа управления общеобразовательного учреждения (согласно уставу) прав в определении: содержания образования и режима работы общеобразовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 1 балл	1
5.3.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
5.4.	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
5.5	Уровень соотношения средней заработной платы административного персонала общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников общеобразовательного учреждения (за исключением заработной платы административного персонала), формируемых за счёт всех источников финансового	3

	обеспечения и рассчитываемых за календарный год не превышает 3 – 3 балла	
5.6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	1
Итого:		10
6	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1.	Наличие у общеобразовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
6.2.	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 90% и более – 2 балла	2
6.3.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
6.4.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1
Итого:		5
7	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1.	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
7.2.	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30 до 40% – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балл	1
7.3.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей: выше средних значений по муниципалитету – 1 балл; 20 % и выше – 2 балла для городских школ и 3 балла для сельских школ	2
7.4.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
7.5.	Средняя учебная нагрузка учителей в течение учебного года превышает 1,5 ставки: (- 3) балла	0
7.6.	Отсутствие учителей, учебная нагрузка которых в течение учебного года превышает 1,5 ставки – 2 балла	2
7.7.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования	1
7.8.	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня: от 80 - 90 % – 1 балл; выше 90% – 2 балла	2
7.9.	Наличие в общеобразовательном учреждении работников, привлеченных к проведению государственной итоговой аттестации, в отношении которых применены меры дисциплинарного и (или) административного воздействия за нарушения установленного порядка проведения государственной итоговой аттестации: наличие - (-10) баллов	0
Итого:		11
ВСЕГО:		89

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) заместителя директора по хозяйственной работе (период оценивания - полугодие)

№№ пп	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья участников образовательного процесса	
1.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств (Госпожнадзор, Роспотребнадзор и т.п.)	10
1.2.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников Учреждения во время образовательного процесса	5

2.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	
2.1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	7
2.2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря, оборудования по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5
	ИТОГО:	27

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) главного бухгалтера (период оценивания - полугодие)

№.№ пп	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	
1.1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	10
1.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	10
1.3.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников на начисление заработной платы	10
1.4.	Рациональное составление сметы доходов и расходов Учреждения, ПФХД	10
1.5.	Наличие электронного документооборота с различными организациями с использованием сети Интернет	10
	ИТОГО:	50

1.7.3.Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) педагога-психолога, учителя-логопеда (период оценивания - месяц)

№ пп	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
Педагог-психолог	Охват учащихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН, «группы риска», учащихся с ОВЗ различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция)	5 баллов
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся.	2 балла
	Результаты участия обучающихся в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) - муниципальный уровень – 0,5 балла; - уровень «образовательного округа» – 1 балл; - областной уровень и выше – 2 балла	2 балла
	Использование в работе с родителями учащихся нетрадиционных форм работы (проведение социологических срезов, опросов, интерактивное общение «Почтовый ящик», интерактивное общение, семинары-практикумы, педагогическая библиотека для родителей и т.д.)	2 балла
	Участие в открытых мероприятиях, семинарах, конференциях и т.д. с очным выступлением, представлением опыта работы на окружном уровне – 1 балл; на областном уровне и выше – 2 балла	2 балла
	Отсутствие замечаний по итогам проверок в части организации коррекционно-развивающей составляющей образовательного процесса в сфере общего образования	2 балла
ИТОГО:		17 баллов

Учитель-логопед	Положительная динамика результатов выполнения обучающимися, имеющими нарушения в развитии устной и письменной речи диагностических и контрольных работ по итогам триместра, года: – повышение уровня – 2 балла; – на том же уровне – 1 балл.	2 балла
	Консультационная работа с родителями (отсутствие жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги)	2 балла
	Участие в открытых мероприятиях, семинарах, конференциях и т.д. с очным выступлением, представлением опыта работы	5 баллов
	Оснащение коррекционных занятий (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.)	2 балла
	Наличие и использование в работе собственных авторских программ, методических и дидактических разработок	2 балла
	Отсутствие замечаний по итогам проверок в части организации учебно-коррекционного процесса	2 балла
ИТОГО:		17 баллов

1.7.4. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иных работников Учреждения

Должность	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Педагог-организатор	Эффективность воспитательной работы		
	Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	полугодие	2
	Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских – 1 балл	полугодие	1
	Наличие коллегиального органа управления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл	полугодие	1
	Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея – 1 балл (при наличии копии паспорта)	полугодие	1
	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	полугодие	2
	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более – (-1) балл	полугодие	0
	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 0,5 балла; наличие школьной телестудии – 0,5 балла	полугодие	1

Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	полугодие	2
Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно-патриотического объединения – 1балл	полугодие	1
Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на базе: за каждые 25% - 0,5 балла	полугодие	2
Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	полугодие	1
Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	полугодие	1-3
ИТОГО:		15 - 17
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения		
Наличие на сайте общеобразовательного учреждения: обновляемой не реже 1 раза в месяц информации по актуальным вопросам воспитания детей-1 балл интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн, консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) – 3балла	полугодие	1-3
Распространение педагогического опыта в области воспитательной деятельности учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	полугодие	3
Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных воспитательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	полугодие	3
ИТОГО:		7 - 9
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
Наличие у общеобразовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл (информационно-аналитическая справка о реализации программы)	полугодие	1
% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл, 90% и более – 2 балла	полугодие	1-2
ИТОГО:		2-3
ВСЕГО:		24 – 29

Социальный педагог	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования (наличие договоров и планов совместной деятельности с различными организациями, учреждениями – не менее 5); Наличие в Учреждении детских объединений или организаций, в том числе волонтерских; Отсутствие (уменьшение кол-ва по сравнению с предыдущим периодом) правонарушений среди учащихся; Занятость обучающихся во внеурочной деятельности, социальнозначимой деятельности, состоящих на разных видах учета Положительная динамика в уменьшении обучающихся, состоящих на разных видах учета; Отсутствие замечаний по итогам проверок в части организации воспитательной составляющей образовательного процесса в сфере общего образования Участие в открытых мероприятиях, семинарах, конференциях и т.д. с очным выступлением, представлением опыта работы	полугодие	2 балла
			2 балла
			2 балла
			2 балла
			2 балла
			5 баллов
ИТОГО:			17 баллов
Лаборант	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) Уменьшение количества списываемого оборудования по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	ежемесячно	10 баллов
			5 баллов
ИТОГО			15 баллов
Педагог-библиотекарь	Высокая читательская активность учащихся (доля обуч-ся, пользующихся учебной, справочной литературой из библиотечного фонда, посещающих мероприятия библиотеки - не менее 60% от общего числа обуч-ся) Доля учащихся, полностью обеспеченных учебниками федерального перечня из школьных фондов: от 80% до 90% - 1балл, свыше 90% - 5 баллов Эффективная работа по сохранности учебников и библиотечного фонда школы (уменьшение количества списываемых учебников, книг по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) Организация учета библиотечного фонда с использованием современных форм (наличие эл.варианта учетной документации, отсутствие замечаний по итогам проверки на выявление в библиотечном фонде документов, включенных в ФСЭМ) Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по вопросам обеспечения учебниками	ежемесячно	5 баллов
			5 баллов
			5 баллов
			5 баллов
			5 баллов
ИТОГО			25 баллов

Секретарь	<p>Эффективное использование современных технологий, обеспечивающих результативность деятельности (ведение электронных баз по участникам образовательного процесса, документов и т.д.)</p> <p>Отсутствие замечаний по ведению документации (личные дела учащихся, алфавитные книги, книги приказов и др.) в части систематизации, соблюдения грамотности, знания правил написания текстов в деловом стиле, безошибочной подготовки проектов рабочих документов</p> <p>Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций, по факту нарушений работником правил и норм деловой этики</p>	ежемесячно	<p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>5 баллов</p>
ИТОГО			25 баллов
Бухгалтер	<p>Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода</p> <p>Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности</p> <p>Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций по вопросам начисления родительской платы за посещение ребенком дошкольных групп Учреждения</p>	ежемесячно	<p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p>
ИТОГО			30 баллов
Уборщик служебных помещений	<p>Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)</p> <p>Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса</p>	ежемесячно	<p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p>
ИТОГО			15 баллов
Дворник	<p>Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)</p> <p>Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса</p>	ежемесячно	<p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p>
ИТОГО			15 баллов
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	<p>Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)</p> <p>Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса</p>	ежемесячно	<p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p>
ИТОГО			15 баллов

Сторож	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств- качество пропускного режима в школе, качественное ведение журнала посещения, выдачи и сдачи ключей, знание инструкций по ПБ, антитеррористической защищенности и т.д.) Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	ежемесячно	10 баллов 10 баллов
ИТОГО			20 баллов
Вахтер	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств- качество пропускного режима в школе, качественное ведение журнала посещения, выдачи и сдачи ключей, знание инструкций по ПБ, антитеррористической защищенности и т.д.) Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	ежемесячно	10 баллов 5 баллов
ИТОГО			15 баллов

II. РАЗДЕЛ

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу *структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, «Детский сад № 17» (СП «Детский сад № 17» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани)*

2.1. Общие положения

2.1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, «Детский сад № 17» (далее — структурное подразделение Учреждения) разработано в соответствии с:

- статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- Федеральным законом от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012г. № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 2 апреля 2009г. № 295-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»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 г. № 237-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 13.02.2015г. № 50-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области № 313-од от 20.08.2015г. «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дошкольного образования»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. № 262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;
- уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее - Учреждения).

2.1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам структурного подразделения Учреждения и распространяется на педагогических работников, медицинских работников, административно – управленческий, обслуживающий персонал, иных работников структурного подразделения Учреждения.

2.1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2.1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения Учреждения за фактически отработанное время, премирование по итогам календарного года - фиксированной суммой.

2.2. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения

2.2.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области № 9 от 15.01.2018г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» в размере:

- 28,3% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных

программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника,

- 23,2% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные и основные адаптированные общеобразовательные программы дошкольного образования в образовательных организациях, осуществляющих реализацию основных и основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования.

2.2.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения Учреждения направляется на стимулирующие выплаты, премии и материальную помощь работникам структурного подразделения Учреждения.

2.3. Виды стимулирующих выплат и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения

2.3.1. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения Учреждения включают в себя: стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), премии, иные выплаты.

2.3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения при определении надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) распределяется на:

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

- ежемесячные надбавки за выслугу лет - 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения Учреждения - не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- выплаты работникам структурного подразделения Учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников - 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) определяются в баллах.

Механизм расчета стоимости одного стимулирующего балла для работников структурного подразделения Учреждения, кроме руководителя структурного подразделения Учреждения, устанавливается отдельно по каждому блоку стимулирующего фонда и рассчитывается по формуле:

Стим. балл 1 блок = $\frac{\text{сумма раздела стимулирующего фонда (24\%)}}{\text{на максимальное кол-во баллов этого раздела}}$

Стим. балл 2 блок = $\frac{\text{сумма раздела стимулирующего фонда (13\%)}}{\text{на максимальное кол-во баллов этого раздела}}$

Стим. балл 3 блок = $\frac{\text{сумма раздела стимулирующего фонда (25\%)}}{\text{на максимальное кол-во баллов этого раздела}}$

Стим. балл 4 блок = $\frac{\text{сумма раздела стимулирующего фонда (25\%)}}{\text{на максимальное кол-во баллов этого раздела}}$

Размер стимулирующей надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) рассчитывается по схеме: стоимость балла умножается на количество баллов, набранных работником.

2.3.3. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются работнику структурного подразделения Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

2.3.4. Разработка показателей и критериев эффективности труда 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) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

2.3.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня (воспитатель, методист, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра) в следующих размерах:

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

2.3.6. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

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

2.3.7. Стимулирующие выплаты заместителю руководителя структурного подразделения Учреждения по ХР устанавливаются с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителя руководителя структурного подразделения Учреждения по ХР и средней заработной платы работников структурного подразделения Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 3.

2.3.8. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденными приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в действующей редакции, с учетом изменений и дополнений в данный приказ).

2.3.9. Надбавка за эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения Учреждения устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

- 19-23,5 баллов – до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения;
- 24 балла и более – от 2,5% до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения.

2.3.10. Эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения Учреждения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года.

2.3.11. Надбавка за эффективность (качество) работы не могут быть установлены руководителю структурного подразделения Учреждения:

- проработавшему менее календарного года в должности руководителя структурного подразделения Учреждения,
- имеющему дисциплинарное взыскание,
- под руководством которого Учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых структурным Учреждением образовательных программ соответствующего уровня и направленности.

2.3.12. Размер премии и иных выплат устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на структурное подразделение Учреждения.

2.3.13. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения Учреждения устанавливаются с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя структурного подразделения Учреждения и средней заработной платы работников структурного подразделения Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

2.3.14. Общая сумма выплаченных в течение года стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения Учреждения не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения.

2.4. Условия для назначения стимулирующих выплат

2.4.1. Условиями для назначения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения, являются:

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурном подразделении Учреждения, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий (замечание, выговор);
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.5. Условия для снижения или отмены стимулирующих выплат

2.5.1. Условиями снижения или отмены стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) являются:

- нарушение исполнительной дисциплины,
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка,
- наличие случаев травматизма воспитанников во время нахождения в структурном подразделении Учреждения, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника,

- наличие обоснованной жалобы,
- наличие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение приказов, распоряжений руководителя, уполномоченных должностных лиц Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, отсутствии подтверждающих документов.

2.5.2. Снятие (отмена) стимулирующих выплат работнику Учреждения оформляется приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, за исключением отмены стимулирующих выплат по причине наличия дисциплинарного взыскания. При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты снимаются приказом директора без согласования с Управляющим советом с момента получения работником дисциплинарного взыскания.

2.6. Порядок установления стимулирующих выплат

2.6.1. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.6.2. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогическим, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам (кроме руководителя структурного подразделения Учреждения) структурного подразделения Учреждения устанавливаются по итогам работы за полугодие в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

2.6.3. Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы руководителю структурного подразделения Учреждения устанавливаются по результатам работы за календарный год на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения при достижении им соответствующих значений эффективности (качества) работы, по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом Учреждения.

2.6.4. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения Учреждения, работающим по совместительству, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным положением. Работникам структурного подразделения Учреждения, принятым в порядке перевода из другого структурного подразделения Учреждения по той же должности, сохраняются выплаты стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда), назначенные на предыдущем месте работы.

2.6.5. Формы материалов самоанализа педагогических, медицинских работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников структурного подразделения Учреждения утверждаются приказом директора Учреждения.

2.7. Сроки предоставления информации о показателях деятельности работников структурного подразделения Учреждения

2.7.1. Педагогические, медицинские работники, административно-управленческий, обслуживающий персонал структурного подразделения Учреждения предоставляют руководителю структурного подразделения Учреждения аналитические материалы в соответствии с утвержденными критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), два раза в год: в срок до 15 сентября за период оценивания с 1 января по 31 августа, до 15 января за период оценивания с 1 сентября по 31 декабря.

2.7.2. Члены экспертной комиссии структурного подразделения Учреждения, утверждаемой приказом директора Учреждения проверяют достоверность информации, представленной в материалах самоанализа, соответствие ее критериям, подтверждающим документам, подсчитывают количество набранных работниками баллов, представляют материалы с указанием размера стимулирующих надбавок работникам структурного подразделения Учреждения, и представляет документы директору Учреждения в срок до 20 сентября и до 20 января отчетного периода.

2.7.3.Руководитель структурного подразделения Учреждения предоставляет аналитические материалы в соответствии с утвержденными критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), один раз в год: 15 января отчетного периода за календарный год в сравнении с аналогичными данными прошедшего года.

2.7.4. Директор Учреждения рассматривает предоставленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 23 сентября и до 23 января отчетного периода.

2.7.5. Управляющий совет Учреждения рассматривает представленные материалы, согласовывает их и направляет их директору Учреждения в срок до 29 сентября и до 29 января отчетного периода.

2.7.6. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом Учреждения, председателем профсоюзного комитета структурного подразделения Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат, о сроках их выплат не позднее 30 сентября и 31 января отчетного периода.

2.8. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) работников СП «Детский сад № 17» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

2.8.1.Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих надбавок за эффективность (качество) работы

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность обеспечения качества дошкольного образования	
1.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла	3 балла
1.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по вопросам реализации и/или методического сопровождения образовательных программ в системе дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла	3 балла
1.3	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования - 2 балла	2 балла
Итого:		8 баллов

2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
2.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп, консультативных центров и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной основе для родителей, в том числе детей, не посещающих образовательное учреждение - 1 балл за каждую организационную форму (но не более 3 баллов)	3 балла
2.2	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых) - 3 балла	3 балла
Итого:		6 баллов
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней экспертизы, экспертного заключения) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения - 2 балла	2 балла
3.2	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия - не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения - 1 балл	1 балл
3.3	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования - 1 балл	1 балл
3.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла	2 балла
3.5	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2 балла
3.6	Участие руководителя структурного подразделения учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2 балла
3.7	Участие педагогов структурного подразделения учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2 балла
3.8	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций (неправомерного привлечения родительских средств, организации дополнительных платных услуг, выполнения порядка комплектования групп и т.д.) - 1 балл	1 балл
3.9	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных, работающих с детьми дошкольного возраста - 1 балл	1 балл
Итого:		14 баллов
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного	1 балл

	образования, не связанных с капитальным вложением средств - 1 балл	
4.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение до 1% - 0,5 балла, снижение свыше 1% - 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего показателя по муниципальному образованию до 3% - 1,5 балла, более чем на 3% - 2 балла	2 балла
4.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательно- воспитательного процесса - 1 балл	1 балл
4.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 1 балл	1 балл
Итого:		5 баллов
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий - 1 балл	1 балл
5.2	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40 % и более - 1 балл	1 балл
5.3	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	2 балла
5.4	Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплектов методических материалов в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование – 1 балл	1 балл
5.5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования - 1 балл	1 балл
Итого:		6 баллов
ВСЕГО:		39 баллов

2.8.2. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) методиста структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 24% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии			
Обеспечение качества дошкольного образования	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла	полугодие	3
	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по вопросам реализации и/или методического сопровождения образовательных программ в системе дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл;	полугодие	3

	на областном уровне – 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла		
	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования	полугодие	2
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	полугодие	3
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения). на окружном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне – 3 балла	полугодие	3
	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	полугодие	2
	Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплектов методических материалов в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование	полугодие	1
	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	полугодие	2
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Надбавки и доплаты из 13% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, за сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости		
	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в структурном подразделении Учреждения (в среднем по ДОУ)	полугодие	3
	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых)	полугодие	3
	Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней экспертизы, экспертного заключения) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения	полугодие	2
	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия - не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения	полугодие	1

	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла	полугодие	2
	Участие методиста общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	полугодие	2
	Участие педагогов общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	полугодие	2
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1
	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательно-воспитательного процесса	полугодие	1
	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий	полугодие	1
	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40 % и более - 1 балл	полугодие	1
Итого:			38 баллов

2.8.3. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) воспитателей структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 24% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии			
Обеспечение качества дошкольного образования	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в структурном подразделении Учреждения (в среднем по группе или по ДООУ) 85– 100 % для детей от 5 до 7 лет – 3 балла; 75 – 85 % для детей от 5 до 7 лет – 2 балла; 70 – 75% для детей от 5 до 7 лет – 1 балл; 81 – 100 % для детей от 3 до 5 лет – 3 балла; 71 – 80% для детей от 3 до 5 лет – 2 балла; 60 – 70% для детей от 3 до 5 лет – 1 балл;	полугодие	3

	71 – 100% для детей до 3-х лет – 3 балла; 66 – 70% для детей до 3-х лет – 2 балла; 60 – 65% для детей до 3-х лет – 1 балл.		
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы	полугодие	3
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДОО) (или показатель выше 50% списочного состава).	полугодие	2
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.	полугодие	3
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения): на окружном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на всероссийском – 3 балла;	полугодие	3
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): на уровне образовательного учреждения – 1 балл; на окружном уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла	полугодие	3
	Инновационная деятельность педагога (наличие и ведение сайта, связанного с профессиональной деятельностью; использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий, метода проектов и т.д.)	полугодие	3
	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОО, образовательной программы, распространение педагогического опыта		3
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня): -уровень ДОО – 0,5 балла; - муниципальный уровень и уровень «образовательного округа» – 1 балл; - областной уровень – 2 балла; - всероссийский или международный уровень – 3 балла.	полугодие	3
	Использование в работе с родителями воспитанников нетрадиционных форм работы (проведение социологических срезов, опросов, совместных досугов, интерактивное общение, семинары-практикумы, педагогическая гостиная, педагогическая библиотека для родителей и т.д.)	полугодие	3
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Надбавки и доплаты из 13% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, за сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости		
	Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)	полугодие	3
	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования	полугодие	2
	Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части воспитателям за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения Учреждения		

Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников. <u>Для детей от 5 до 7 лет:</u> <i>Пропуск 1 ребенком 0,5 – 1,4 дней – 3 балла;</i> <i>Пропуск 1 ребенком 1,5 – 2,4 дней – 2 балла;</i> <i>Пропуск 1 ребенком 2,5 — 3,0 – 1 балл.</i> <u>Для детей от 1,6 до 5 лет:</u> <i>Пропуск 1 ребенком 1,5 – 2,4 дней – 3 балла;</i> <i>Пропуск 1 ребенком 2,5 — 3,4 дней – 2 балла;</i> <i>Пропуск 1 ребенком 3,5 — 4 дней — 1 балл.</i>	полугодие	3
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	1
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	полугодие	1
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	полугодие	2
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1
Итого:		42 балла

2.8.4. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) музыкальных руководителей, инструктора по физической культуре, педагога – психолога структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 24% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии			
Обеспечение качества дошкольного образования	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы	полугодие	3
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДООУ) <i>(или показатель выше 50% списочного состава).</i>	полугодие	2
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.	полугодие	3
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения): <i>на окружном уровне – 1 балл;</i> <i>на областном уровне – 2 балла;</i> <i>на всероссийском – 3 балла;</i>	полугодие	3

	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): на уровне образовательного учреждения – 1 балл; на окружном уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла	полугодие	3
	Инновационная деятельность педагога (наличие и ведение сайта, связанного с профессиональной деятельностью; использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий, метода проектов и т.д.)	полугодие	3
	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОО, образовательной программы, распространение педагогического опыта	полугодие	3
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня): -уровень ДОО – 0,5 балла; - муниципальный уровень и уровень «образовательного округа» – 1 балл; - областной уровень – 2 балла; - всероссийский или международный уровень – 3 бал	полугодие	3
	Использование в работе с родителями воспитанников нетрадиционных форм работы (проведение социологических срезов, опросов, совместных досугов, интерактивное общение, семинары-практикумы, педагогическая гостиная, педагогическая библиотека для родителей и т.д.)	полугодие	3
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Надбавки и доплаты из 13% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, за сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости		
	Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)	полугодие	3
	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования	полугодие	2
	Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1
Итого:			32 балла

2.8.5. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) заместителя руководителя структурного подразделения по хозяйственной работе структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
--	----------	------------------	--------------------------------

выплат			
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности.	полугодие	5
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	полугодие	5
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств (Госпожнадзор, Роспотребнадзор и т.п.)	полугодие	5
	Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	5
	Итого:		20 баллов

2.8.6. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) помощников воспитателей структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Надбавки и доплаты из 13% стимулирующей части помощникам воспитателей за сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости		
	Наличие детей с особыми потребностями (дети-инвалиды, с заключением психолого-педагогической комиссии)	полугодие	3
	Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части помощникам воспитателей за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения.		
	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в	полугодие	3

	структурном подразделении Учреждения (в среднем по группе или по ДОО)		
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	полугодие	3
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	3
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	полугодие	2
	Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.		
	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1
		Итого:	15 баллов

2.8.7. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников бухгалтерии структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	полугодие	3
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	полугодие	4
	Наличие электронного документооборота с Учреждением с использованием сети Интернет	полугодие	3

	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	3
Итого:			13 баллов

2.8.8. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) делопроизводителя, инспектора по кадрам структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	3
	Наличие электронного документооборота с Учреждением с использованием сети Интернет	полугодие	3
	Взаимодействие со службами ГБОУ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.	полугодие	3
Итого:			9 баллов

2.8.9. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) медицинских работников (старшая медсестра, медсестра) структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части медицинским работникам за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в структурном подразделении Учреждения (в среднем по группе или по ДОО)	полугодие	3
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	полугодие	3

	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	3
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий .	полугодие	2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	полугодие	3
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1
		Итого:	15 баллов

2.8.10. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников пищеблока (шеф - повар, повар, кухонный рабочий) структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	полугодие	3
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	2
		Итого:	5 баллов

2.8.11. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) кастаняши структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	полугодие	4
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	полугодие	3
Итого:			7 баллов

2.8.12. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) кладовщика структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	полугодие	3
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	2
Итого:			5 баллов

2.8.13. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) машиниста по стирке и ремонту спецодежды, уборщика служебных помещений, рабочего по комплексному обслуживанию здания, дворника, структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	2
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	полугодие	2
	Итого:		4 балла

2.8.14. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) грузчика структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	2
Итого:		2 балла	

2.8.15. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) сторожа (вахтера) структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.			
Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	2
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	полугодие	2
		Итого:	4 балла

2.8.16. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) специалиста по кадровому делопроизводству структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.			
Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	Взаимодействие со службами Учреждения, структурами муниципалитета, своевременная подготовка и сдача аналитических, информационных материалов (Центр занятости г.о.Сызрани и др.)	полугодие	3
	Наличие электронного документооборота со структурами Учреждения с использованием Интернет	полугодие	3

	Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций, по факту нарушений работником правил и норм деловой этики	полугодие	3
		Итого:	9 баллов

III. РАЗДЕЛ

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам *структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, «Детский сад № 35» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (СП «Детский сад № 35» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани)*

3.1. Общие положения

3.1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, «Детский сад № 35» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее — структурное подразделение Учреждения) разработано в соответствии с:

- статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- Федеральным законом от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012г. № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 2 апреля 2009г. № 295-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»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 г. № 237-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 13.02.2015г. № 50-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. № 262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;
- уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее - Учреждения).

3.1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам структурного подразделения Учреждения и распространяется на педагогических работников, медицинских работников, административно – управленческий, обслуживающий персонал, иных работников структурного подразделения Учреждения.

3.1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

3.1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения Учреждения за фактически отработанное время, премирование по итогам календарного года - фиксированной суммой.

3.2. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения

3.2.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области № 9 от 15.01.2018г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» в размере:

- 28,3% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника,
- 23,2% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода за детьми

дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные и основные адаптированные общеобразовательные программы дошкольного образования в образовательных организациях, осуществляющих реализацию основных и основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования.

3.2.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения Учреждения направляется на стимулирующие выплаты, премии и материальную помощь работникам структурного подразделения Учреждения.

3.3. Виды стимулирующих выплат и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения

3.3.1. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения Учреждения включают в себя: стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), премии, иные выплаты.

3.3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения при определении надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) распределяется на:

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

- ежемесячные надбавки за выслугу лет - 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения Учреждения - не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- выплаты работникам структурного подразделения Учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников - 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) определяются в баллах.

Механизм расчета стоимости одного стимулирующего балла для работников структурного подразделения Учреждения, кроме руководителя структурного подразделения Учреждения, устанавливается отдельно по каждому блоку стимулирующего фонда и рассчитывается по формуле:

Стим. балл 1 блок = $\frac{\text{сумма раздела стимулирующего фонда (24\%)}}{\text{на максимальное кол-во баллов этого раздела}}$

Стим. балл 2 блок = $\frac{\text{сумма раздела стимулирующего фонда (13\%)}}{\text{на максимальное кол-во баллов этого раздела}}$

Стим. балл 3 блок = $\frac{\text{сумма раздела стимулирующего фонда (25\%)}}{\text{на максимальное кол-во баллов этого раздела}}$

Стим. балл 4 блок = $\frac{\text{сумма раздела стимулирующего фонда (25\%)}}{\text{на максимальное кол-во баллов этого раздела}}$

Размер стимулирующей надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) рассчитывается по схеме: стоимость балла умножается на количество баллов, набранных работником.

3.3.3. Стимулирующие надбавки устанавливаются работнику структурного подразделения Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

3.3.4. Разработка показателей и критериев эффективности труда 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) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

3.3.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня (воспитатель, методист, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра) в следующих размерах:

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

3.3.6. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

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

3.3.7. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденными приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в действующей редакции, с учетом изменений и дополнений в данный приказ).

3.3.8. Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения при достижении им следующих значений эффективности (качества работы):

- 19-23,5 баллов – до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения;
- 24 балла и более – от 2,5% до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения».

3.3.9. Эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения Учреждения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года.

3.3.10. Надбавка за эффективность (качество) работы не могут быть установлены руководителю структурного подразделения Учреждения:

- проработавшему менее календарного года в должности руководителя структурного подразделения Учреждения,
- имеющему дисциплинарное взыскание,
- под руководством которого Учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых структурным Учреждением образовательных программ соответствующего уровня и направленности.

3.3.11. Размер премии и иных выплат устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на структурное подразделение Учреждения.

3.3.12. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения Учреждения устанавливаются с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя структурного подразделения Учреждения и средней заработной платы работников структурного подразделения Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

3.3.13. Общая сумма выплаченных в течение года стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения Учреждения не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения.

3.4. Условия для назначения стимулирующих выплат

3.4.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат (стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) являются:

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев в структурном подразделении Учреждения;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурном подразделении Учреждения, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий (замечание, выговор);
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

3.5. Условия для снижения или отмены стимулирующих выплат

3.5.1. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат (стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда):

- нарушение исполнительской дисциплины,
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка,
- наличие случаев травматизма воспитанников во время нахождения в структурном подразделении Учреждения, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника,
- наличие обоснованной жалобы,
- наличие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение приказов, распоряжений руководителя, уполномоченных должностных лиц Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, отсутствии подтверждающих документов.

3.5.2. Снятие (отмена) стимулирующих выплат работнику Учреждения оформляется приказом директора по согласованию с Управляющим советом, за исключением отмены стимулирующих выплат по причине наличия дисциплинарного взыскания. При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты снимаются приказом директора без согласования с Управляющим советом с момента получения работником дисциплинарного взыскания.

3.6. Порядок установления стимулирующих выплат

3.6.1. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.6.2. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогическим, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам (кроме руководителя структурного подразделения Учреждения) структурного подразделения Учреждения устанавливаются по итогам работы за полугодие (период январь-август, сентябрь-декабрь) в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

3.6.3. Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы руководителю структурного подразделения Учреждения устанавливаются по результатам работы за календарный год на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения при достижении им соответствующих значений эффективности (качества) работы, по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом Учреждения.

3.6.4. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения Учреждения, работающим по совместительству, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным положением. Работникам структурного подразделения Учреждения, принятым в порядке перевода из другого структурного подразделения Учреждения по той же должности, сохраняются выплаты стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда), назначенные на предыдущем месте работы.

3.6.5. Формы материалов самоанализа педагогических, медицинских работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников структурного подразделения Учреждения утверждаются приказом директора Учреждения.

3.7. Сроки предоставления информации о показателях деятельности работников структурного подразделения Учреждения

3.7.1. Педагогические, медицинские работники, административно-управленческий, обслуживающий персонал, иные работники структурного подразделения Учреждения предоставляют руководителю структурного подразделения Учреждения аналитические материалы в соответствии с утвержденными критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), два раза в год: в срок до 15 сентября за период оценивания с 1 января по 31 августа, до 15 января за период оценивания с 1 сентября по 31 декабря.

3.7.2. Члены экспертной комиссии структурного подразделения Учреждения, утверждаемой приказом директора Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, проверяют достоверность информации, представленной в материалах самоанализа, соответствие ее критериям, подсчитывают количество набранных работниками баллов, представляют материалы с указанием размера стимулирующих надбавок работникам структурного подразделения Учреждения директору Учреждения в срок до 20 сентября и до 20 января отчетного периода.

3.7.3. Руководитель структурного подразделения Учреждения предоставляет аналитические материалы в соответствии с утвержденными критериями, позволяющими оценить эффективность (качество) работы, один раз в год: 15 января отчетного периода за календарный год в сравнении с аналогичными данными прошедшего года.

3.7.4. Директор Учреждения рассматривает предоставленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 25 сентября и до 25 января отчетного периода.

3.7.5. Управляющий совет Учреждения рассматривает представленные материалы, согласовывает их и направляет их директору Учреждения в срок до 29 сентября и до 29 января отчетного периода.

3.7.6. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом Учреждения, председателем профсоюзного комитета структурного подразделения Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат, о сроках их выплат не позднее 30 сентября и 31 января отчетного периода.

3.8. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) работников СП «Детский сад № 35» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

3.8.1. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих надбавок за эффективность (качество) работы

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность обеспечения качества дошкольного образования	
1.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла	3 балла
1.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по вопросам реализации и/или методического сопровождения образовательных программ в системе дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла	3 балла
1.3	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования - 2 балла	2 балла
Итого:		8 баллов
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
2.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп, консультативных центров и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной основе для родителей, в том числе детей, не посещающих образовательное учреждение - 1 балл за каждую организационную форму (но не более 3 баллов)	3 балла
2.2	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых) - 3 балла	3 балла
Итого:		6 баллов

3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней экспертизы, экспертного заключения) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения - 2 балла	2 балла
3.2	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия - не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения - 1 балл	1 балл
3.3	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования - 1 балл	1 балл
3.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла	2 балла
3.5	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2 балла
3.6	Участие руководителя структурного подразделения учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2 балла
3.7.	Участие педагогов структурного подразделения учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2 балла
3.8	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций (неправомерного привлечения родительских средств, организации дополнительных платных услуг, выполнения порядка комплектования групп и т.д.) - 1 балл	1 балл
3.9	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных, работающих с детьми дошкольного возраста - 1 балл	1 балл
Итого:		14 баллов
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств - 1 балл	1 балл
4.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение до 1% - 0,5 балла, снижение свыше 1% -	2 балла

	1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего показателя по муниципальному образованию до 3 % - 1,5 балла, более чем на 3% - 2 балла	
4.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательно-воспитательного процесса - 1 балл	1 балл
4.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 1 балл	1 балл
Итого:		5 баллов
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий - 1 балл	1 балл
5.2	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40 % и более - 1 балл	1 балл
5.3	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	2 балла
5.4	Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплектов методических материалов в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование – 1 балл	1 балл
5.5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования - 1 балл	1 балл
Итого:		6 баллов
ВСЕГО:		39 баллов

3.8.2. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) методиста структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 24% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии			
Обеспечение качества дошкольного образования	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла	полугодие	3
	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по вопросам реализации и/или методического сопровождения образовательных программ в системе дошкольного	полугодие	3

	образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла		
	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования	полугодие	2
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	полугодие	3
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения). на окружном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне – 3 балла	полугодие	3
	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	полугодие	2
	Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплектов методических материалов в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование	полугодие	1
	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	полугодие	2
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Надбавки и доплаты из 13% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, за сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости		
	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в структурном подразделении Учреждения (в среднем по ДООУ)	полугодие	3
	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых)	полугодие	3
	Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней экспертизы, экспертного заключения) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения	полугодие	2
	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия - не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления	полугодие	1

	общеобразовательного учреждения		
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла	полугодие	2
	Участие методиста общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	полугодие	2
	Участие педагогов общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	полугодие	2
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1
	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательно-воспитательного процесса	полугодие	1
	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий	полугодие	1
	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40 % и более - 1 балл	полугодие	1
Итого:			38 баллов

3.8.3. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) воспитателей структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 24% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии			
Обеспечение качества дошкольного образования	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в структурном подразделении Учреждения (в среднем по группе или по ДОУ) 85– 100 % для детей от 5 до 7 лет – 3 балла; 75 – 85 % для детей от 5 до 7 лет – 2 балла; 70 – 75% для детей от 5 до 7 лет – 1 балл; 81 – 100 % для детей от 3 до 5 лет – 3 балла; 71 – 80% для детей от 3 до 5 лет – 2 балла;	полугодие	3

	60 – 70% для детей от 3 до 5 лет – 1 балл; 71 – 100% для детей до 3-х лет – 3 балла; 66 – 70% для детей до 3-х лет – 2 балла; 60 – 65% для детей до 3-х лет – 1 балл.		
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы	полугодие	3
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДОО) (или показатель выше 50% списочного состава).	полугодие	2
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.	полугодие	3
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения): на окружном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на всероссийском – 3 балла;	полугодие	3
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): на уровне образовательного учреждения – 1 балл; на окружном уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла	полугодие	3
	Инновационная деятельность педагога (наличие и ведение сайта, связанного с профессиональной деятельностью; использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий, метода проектов и т.д.)	полугодие	3
	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОО, образовательной программы, распространение педагогического опыта		3
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня): -уровень ДОО – 0,5 балла; - муниципальный уровень и уровень «образовательного округа» – 1 балл; - областной уровень – 2 балла; - всероссийский или международный уровень – 3 балла.	полугодие	3
	Использование в работе с родителями воспитанников нетрадиционных форм работы (проведение социологических срезов, опросов, совместных досугов, интерактивное общение, семинары-практикумы, педагогическая гостиная, педагогическая библиотека для родителей и т.д.)	полугодие	3
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Надбавки и доплаты из 13% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, за сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости		
	Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)	полугодие	3

Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования	полугодие	2
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части воспитателям за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения Учреждения		
Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников. <u>Для детей от 5 до 7 лет:</u> <i>Пропуск 1 ребенком 0,5 – 1,4 дней – 3 балла;</i> <i>Пропуск 1 ребенком 1,5 – 2,4 дней – 2 балла;</i> <i>Пропуск 1 ребенком 2,5 — 3,0 – 1 балл.</i> <u>Для детей от 1,6 до 5 лет:</u> <i>Пропуск 1 ребенком 1,5 – 2,4 дней – 3 балла;</i> <i>Пропуск 1 ребенком 2,5 — 3,4 дней – 2 балла;</i> <i>Пропуск 1 ребенком 3,5 — 4 дней — 1 балл</i>	полугодие	3
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	полугодие	1
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	полугодие	1
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	полугодие	2
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1
Итого:		42 балла

3.8.4. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) музыкальных руководителей, инструктора по физической культуре, педагога – психолога структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 24% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии			
Обеспечение качества дошкольного образования	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы	полугодие	3
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДОУ) <i>(или показатель выше 50% списочного состава).</i>	полугодие	2

	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.	полугодие	3
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения): <i>на окружном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на всероссийском – 3 балла;</i>	полугодие	3
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): <i>на уровне образовательного учреждения – 1 балл; на окружном уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла</i>	полугодие	3
	<i>Инновационная деятельность педагога (наличие и ведение сайта, связанного с профессиональной деятельностью; использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий, метода проектов и т.д.)</i>	полугодие	3
	<i>Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОО, образовательной программы, распространение педагогического опыта</i>	полугодие	3
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня): <i>-уровень ДОО – 0,5 балла; - муниципальный уровень и уровень «образовательного округа» – 1 балл; - областной уровень – 2 балла; - всероссийский или международный уровень – 3 бал</i>	полугодие	3
	<i>Использование в работе с родителями воспитанников нетрадиционных форм работы (проведение социологических срезов, опросов, совместных досугов, интерактивное общение, семинары-практикумы, педагогическая гостиная, педагогическая библиотека для родителей и т.д.)</i>	полугодие	3
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Надбавки и доплаты из 13% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, за сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости		
	Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)	полугодие	3
	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования	полугодие	2
	Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.		
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1
Итого:			32 балла

3.8.5. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) заместителя руководителя структурного подразделения по хозяйственной работе (заведующего хозяйством) структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности.	полугодие	5
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	полугодие	5
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств (Госпожнадзор, Роспотребнадзор и т.п.)	полугодие	5
	Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	5
	Итого:		20 баллов

3.8.6. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) помощников воспитателей структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Надбавки и доплаты из 13% стимулирующей части помощникам воспитателей за сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости		
	Наличие детей с особыми потребностями (дети-инвалиды, с заключением психолого-педагогической комиссии)	полугодие	3

Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части помощникам воспитателей за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения.		
Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в структурном подразделении Учреждения (в среднем по группе или по ДОО) <i>85-100% для детей от 5 до 7 лет – 3 балла 75-85% для детей от 5 до 7 лет – 2 балла 70-75% для детей от 5 до 7 лет – 1 балл 80-85% для детей от 3 до 5 лет – 3 балла 70-80% для детей от 3 до 5 лет – 2 балла 60-70% для детей от 3 лет до 5 лет – 1 балл 70-75% для детей до 3 лет – 3 балла 65-70% для детей до 3 лет – 2 балла 60-65% для детей до 3 лет – 1 балл</i>	полугодие	3
Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников <i>Для детей от 5 до 7 лет: Пропуск 1 ребенком 0,5-1,4 дней-3балла Пропуск 1 ребенком 1,5-2,4 дней-2балла Пропуск 1 ребенком 2,5-3,0 дней-1балл Для детей от 1,6 до 5 лет: Пропуск 1 ребенком 1,5-2,4 дней-3балла Пропуск 1 ребенком 2,5-3,0 дней-2балла Пропуск 1 ребенком 3,5-4,0 дней-1балл</i>	полугодие	3
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	3
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	полугодие	2
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.		
Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1
Итого:		15 баллов

3.8.7. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников бухгалтерии структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	полугодие	3
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	полугодие	4
	Наличие электронного документооборота с Учреждением с использованием сети Интернет	полугодие	3
	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	3
	Итого:		13 баллов

3.8.8. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) делопроизводителя структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	3
	Наличие электронного документооборота с Учреждением с использованием сети Интернет	полугодие	3

	Взаимодействие со службами ГБОУ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.	полугодие	3
		Итого:	9 баллов

3.8.9. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) медицинских работников (старшая медсестра, медсестра) структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части медицинским работникам за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения.		
	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в структурном подразделении Учреждения (в среднем по группе или по ДОО)	полугодие	3
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	полугодие	3
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	3
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий .	полугодие	2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	полугодие	3
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1
		Итого:	15 баллов

3.8.10. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников пищеблока (шеф - повар, повар, кухонный рабочий) структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) (период оценивания - полугодие)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	полугодие	3
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	2
Итого:			5 баллов

3.8.11. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) кастаньяши структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	полугодие	4
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	полугодие	3
Итого:			7 баллов

3.8.12. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) кладовщика структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.			
Эффективная организация охраны	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания,	полугодие	3

жизни и здоровья	в том числе к соблюдению норм физиологического питания.		
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	2
		Итого:	5 баллов

3.8.13. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) машиниста по стирке и ремонту спецодежды, уборщика служебных помещений, рабочего по комплексному обслуживанию здания, дворника структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	2
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	полугодие	2
	Итого:		4 балла

3.8.14. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) грузчика структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	полугодие	2
		Итого:	2 балла

3.8.15. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) сторожа (вахтера) структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	полугодие	2
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	полугодие	2
Итого:			4 балла

3.8.16. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) специалиста по охране труда структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	полугодие	2
	Качественное ведение документации и обеспечение ее сохранности	полугодие	2
Итого:			4 балла

IV. РАЗДЕЛ

4.1. Порядок премирования педагогических работников, медицинских работников, работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, медицинских работников и иных работников Учреждения и структурных подразделений Учреждения

4.1.1. Премирование работников Учреждения и структурных подразделений Учреждения производится за счет средств, высвободившихся в результате экономии стимулирующего фонда, средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

4.1.2. Премирование работников Учреждения и структурных подразделений Учреждения может проводиться по результатам их работы за месяц, учебный триместр, квартал, полугодие, год.

4.1.3. Основными показателями премирования работников Учреждения, структурных подразделений Учреждения являются:

- итоги учебного года - от 1000 до 10000 рублей;
- итоги календарного года - от 1000 до 30000 рублей;
- качественная подготовка Учреждения, структурного подразделения Учреждения к началу учебного года - от 500 до 10000 рублей;
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и др.) - от 500 до 15000 рублей;
- методическая поддержка молодых преподавательских кадров в течение трех первых лет преподавательской работы, осуществление наставничества - от 500 до 2000 рублей;
- оперативность выполнения внеплановых работ, предупреждение нестандартных ситуаций - от 500 до 10000 рублей;
- организация бухгалтерского учета с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности собственности - от 1000 до 10000 рублей;
- конструктивная инициатива, ее реализация, применение в работе эффективных методов организации труда, современных форм и методов обучения и воспитания - от 1000 до 10000 рублей;
- конструктивная инициатива, ее реализация, применение в работе эффективных методов организации труда - от 1000 до 10000 рублей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений - от 1000 до 10000 рублей;
- выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей - от 500 до 10000 рублей;

4.1.4. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения, структурных подразделений Учреждения, либо отдельным работникам Учреждения, структурных подразделений Учреждения, независимо от их стажа работы в Учреждении.

4.1.5. Педагогические работники, медицинские работники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал, медицинские работники и иные работники Учреждения, структурных подразделений Учреждения могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени или фиксированной суммой (премии по итогам календарного года).

4.1.6. Премирование работников Учреждения, структурных подразделений Учреждения производится на основании решения Управляющего совета Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения и оформляется приказом директора Учреждения.

4.1.7. Порядок премирования педагогических работников, медицинских работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников Учреждения определяется директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения и оформляется приказом.

4.1.8. Порядок премирования руководителя Учреждения определяется учредителем Учреждения.

V. РАЗДЕЛ

5.1. Порядок выплаты иных выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам Учреждения, структурных подразделений Учреждения

5.1.1. К данной категории выплат относится материальная помощь, выплачиваемая работникам Учреждения, структурных подразделений Учреждения за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, в размере от 1000 до 5000 рублей.

5.1.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;
- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

5.1.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения, структурных подразделений Учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.1.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Учреждения.

5.1.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения, структурных подразделений Учреждения определяется директором Учреждения и оформляется приказом.



государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области
В данном документе проинформовано, проинформовано, скреплено печатью
145 (сто сорок пять) листов
Директор ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани И.В. Рушак
Председатель ПК ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани И.В. Рушак
Председатель ПК СП «Детский сад № 17» И.В. Созонова
Председатель ПК СП «Детский сад № 35» Р.Ш. Сайфуллина