

Государственное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
Самарской области средняя  
общеобразовательная школа № 22  
города Сызрани городского округа  
Сызрань Самарской области

Профсоюзная организация  
государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней  
общеобразовательной школы № 22  
города Сызрани городского округа  
Сызрань Самарской области

Юридический адрес:  
446021, Самарская область, город  
Сызрань, улица Красноуральская,  
дом 20

Директор ГБОУ СОШ № 22  
г. Сызрани  
Зубова Лариса Дмитриевна

Председатель ППО  
Деревнина Ирина Васильевна

**Коллективный договор**  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области  
средней общеобразовательной школы № 22  
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области  
на 2018-2021г.г.

От работодателя:  
Директор ГБОУ СОШ № 22  
г. Сызрани

Зубова Л.Д.  
М.п.



От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ № 22 г.  
Сызрани  
Деревнина И.В. *Del*

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный №

от «  »    2018г.

Руководитель



## Содержание.

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

### Приложения:

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области.

Приложение № 2. Положение о дополнительных отпусках работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

Приложение № 3. Положение о нормах обеспечения работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Приложение № 4. Положение о премировании, доплатах и надбавках государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

Приложение № 5. Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области.

Приложение № 6 Форма расчетного листа

Приложение № 7 Соглашение по охране труда.

## 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 № 22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области 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 территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации в лице их представителя Деревниной И.В. - председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) и работодатель в лице его представителя – директора государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области Зубовой Л.Д.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем 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 взаимной договоренности и в порядке, установленном 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.

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.

1.13. Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка,
- положение о дополнительных отпусках,
- положение о надбавках, доплатах и премировании работников школы,
- положение о нормах обеспечения работников школы специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты,
- соглашение по охране труда и др.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.15. Работодатель 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.

## **2. Трудовой договор**

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ)

2.2. Трудовой договор, как правило, подписывается с работником на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя 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.

2.3. 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 в письменной форме.

2.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам, в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, 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 руководителем учреждения 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.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.5. 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.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором полугодиях.

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

2.6. Учебная нагрузка учителям, 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 учителями.

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

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе директора государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области возможны только:

- по взаимному согласию сторон
- по инициативе работодателя 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 учреждении 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 указанных подпунктах «г» и «д» в случаях 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).

2.9. 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)

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74 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.

2.10. Руководитель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

2.11. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

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

2.13. в трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определённых сторонами условий трудового договора;

преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работающих при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.

179, 261 (Ч.4) ТК РФ, предусмотреть также для лиц: совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются, награжденных государственными наградами (в связи с педагогической деятельностью), членов профсоюза.

### **3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников.**

3.1. Стороны пришли к соглашению, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

- работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников школы.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 5 лет.

3.2.3. В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные 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. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующую заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком 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).

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 учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

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. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом образовательного учреждения.

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

5.3. 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 в Положении о дополнительных оплачиваемых отпусках работников учреждения. Приложение № 2 ПВТР).

5.4. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

5.5. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ)

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. 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).

5.6. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем, 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).

5.7. Составление расписание уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных учебным планом, планом воспитательной работы, правилами внутреннего распорядка учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. 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 учреждения; 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 учреждения 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.**

5.10. Допускается привлечение работодателем работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.

5.11. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета с дополнительной оплатой.

5.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. 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.

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

5.14. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.15. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) учителя вправе использовать по своему усмотрению.

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем 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.

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

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

5.17. Работодатель 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) ст.116 ТК РФ.

5.18. Председателю профсоюзного комитета предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 3 календарных дней, членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) – до 2 календарных дней.

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность для отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе, в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.20. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению начинается за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.21. Общими выходными днями являются: суббота и воскресенье (ст.111 ТК РФ).

## **6.Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата педагогическим работникам рассчитывается в соответствии с действующей системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), утверждённой постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г, для работников дошкольных групп Школы на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы).

6.2. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда в образовании и включает в себя:

- оплату труда младшего обслуживающего персонала – исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- оплату труда педагогов – в соответствии с «Методикой формирования фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Самарской области» (приложение к постановлению Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60);
- доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда отклоняющихся от нормальных, за работу в ночное время и т.д.);
- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и нормативными актами образовательного учреждения.

6.4. Днями выплаты заработной платы являются 11 и 26 число текущего месяца.

6.5. Изменение оплаты труда производится:

- 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.

6.6. Директор обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок). Форма расчетного листка утверждается директором образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.7. Директор с учетом мнения профсоюзного комитета организует разработку и утверждает «Положение о премировании, доплатах и надбавках», которое вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.

6.8. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. 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.

6.9.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения (ст.142 ТК РФ).

6.9.3. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации 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).

6.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной части заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

6.11. 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).

6.12. 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)

6.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся, работнику производится в день увольнения.

6.14.Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.15.Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

6.16. Работники учреждения имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников учреждения (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. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст.414 ТК РФ).

6.17. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

6.17.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору;

6.17.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы), различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера;

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений;

определения надбавок к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, а также действовавшими до 1995 года, за счет собственных средств учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда;

определения надбавок к ставкам заработной платы (должностным окладам) руководителям образовательных учреждений, награжденных ведомственными наградами, а также действовавшими до 1995 года, за счет собственных средств учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, размеры которых определяются руководителем Западного управления.

6.18. Работникам учреждения, оплата труда которых осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливать надбавки за ученую степень доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада (оклада), за ученую степень кандидата наук – 10 процентов должностного оклада (оклада).

Работникам учреждения, оплата труда которых осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета

норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» устанавливать надбавки 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 (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.

6.19. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

## **7. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

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

Денежная компенсация выплачивается также педагогическим работникам находящимся:

- в очередном отпуске;
- в декретном отпуске;
- в отпуске по уходу за ребенком;
- в период временной нетрудоспособности.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом образовательного учреждения.

7.3. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производится оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

7.4. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохраняется оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

7.5. Работникам с ненормированным рабочим днем, а также заместителям руководителей учреждений, заместителям структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

7.6. Руководителю общеобразовательного учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.101 ТК РФ) как категории работников с ненормированным рабочим днем.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска для руководителей образовательных учреждений составляет 3 дня. Дополнительные оплачиваемые отпуска руководителям образовательных учреждений за ненормированный рабочий день предоставляются сверх ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.7. Члены профсоюза, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе конференций, пленумов, президиумов горкома профсоюза на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, но не менее 12 рабочих дней в год (ст.377 ТК РФ).

## **8. Охрана труда и здоровья**

Работодатель 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 мероприятие по охране труда, определённые соглашением.

8.3. Организовать работу в образовательном учреждении по аттестации рабочих мест.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ.

8.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников образовательного учреждения 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 учреждения.

8.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами (Приложение № 4).

8.8. Обеспечить приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

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 работникам образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в следствии 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 образовательном учреждении 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 прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работниками образовательного учреждения.

8.18. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

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

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

8.21. Совместно с профкомом регулярно рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и принимаемых мерах в этой области.

8.22. 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. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

9.5. Работодатель 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. Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома (ст.377 ТК РФ)

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для участия в проводимых ГК профсоюза работников образования Пленумах, конференциях, семинарах, совещаний и других мероприятий.

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

9.9. Работодатель представляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам социально-трудовых отношений.

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

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- 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);
- 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);
- 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 работодателем 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 работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

10.7. Представлять и защищать трудовые права 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 учреждения и обеспечению их детей новогодними подарками.

10.10. Вести учет лиц, нуждающихся в санитарно-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 учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

10.14. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора**

### **Ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего 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 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в 10-дневный 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.



**Правила внутреннего трудового распорядка  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней  
общеобразовательной школы №22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской  
области**

**Приложение № 1**

**к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы №22 города Сызрани городского  
округа Сызрань Самарской области  
на 2018 -2021 годы**

**1. Общие положения.**

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 22 городского округа Сызрань Самарской области (далее Учреждение).
- 1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами и Уставом ГБОУ СОШ № 22 г.о. Сызрань. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников Учреждения, 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 Учреждении.
- 1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
- 1.4. Правила утверждаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа педагогических работников и иных работников (при наличии такого представительного органа).
- 1.5. Правила размещаются в Учреждении на информационном стенде и официальном сайте Учреждения.
- 1.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Правилами под расписку.
- 1.7. Правила являются приложением к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 22 городского округа Сызрань Самарской области на 2018-2021 годы.
- 1.8. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

**2. Порядок приема и увольнения работника.**

- 2.1. Прием на работу.
- 2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем.
- 2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон: работника и работодателя (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.
- 2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ.
- 2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет работодателю следующие документы:
- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- г) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- д) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- е) 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.

В соответствии со статьей 331 Трудового кодекса Российской Федерации к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, 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, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статей 331 Трудового кодекса Российской Федерации;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

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

- и) медицинское заключение о состоянии здоровья (личная медицинская книжка).

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя и объявляется работнику под расписку в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами:

- уставом,
- коллективным договором,
- правилами внутреннего трудового распорядка,
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.1.8. На каждого работника Учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда — справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

2.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа работодателя в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

2.1.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Учреждении.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

2.2.2. Прием 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 допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

(в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 185-ФЗ, от 22.12.2014 N 443-ФЗ)

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, 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, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

(в ред. Федеральных законов от 31.12.2014 N 489-ФЗ, от 13.07.2015 N 237-ФЗ)

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

(в ред. Федерального закона от 31.12.2014 N 489-ФЗ)

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.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 23.12.2010 N 387-ФЗ)

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

2.2.4. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.5. Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным 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).

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ).

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

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 работодателя письменно за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.3.3. При расторжении трудового договора работодатель издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с ТК РФ.

2.3.4. 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.

2.3.5. Днем увольнения работника является последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

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, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

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

2.3.6. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.3.7. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников Учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.4. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу.

2.4.1. Перевод работников на другую работу производится только с письменного их согласия, кроме случаев, предусмотренных законом в связи с изменением организационных и технологических условий труда, изменения количества групп, учебного плана, режима работы, введенных новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее, чем за 2 месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор может быть расторгнут.

2.4.2. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.4.3. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т. д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.4.4. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

### **3. Основные права, обязанности и ответственность работодателя.**

3.1. Непосредственное управление Учреждением осуществляет директор Учреждения (далее работодатель).

3.2. Работодатель имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1. Осуществлять прием 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 работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил.

3.2.6. Принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.3. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 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.

3.4. Работодатель осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, административно-хозяйственного, медицинского, обслуживающего и прочего персонала.

3.5. Работодатель, 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 имеет право на:

- 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;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждения в формах, предусмотренных законодательством и уставом Учреждения;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- 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 Учреждения, кроме перечисленных в п. 4.1., имеют право:

- свободно выбирать и использовать методики обучения и воспитания, учебники и учебные пособия в соответствии со списком учебников и учебных пособий, методы оценки знаний обучающихся;
- повышать свою квалификацию;
- аттестовываться на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получать ее в случае успешного прохождения аттестации;
- на сокращенную рабочую неделю не более 36 часов в неделю, на удлиненный оплачиваемый отпуск, на получение пенсии за выслугу лет;
- на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы;
- на получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.

4.3. Работник обязан:

- 1) добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 2) соблюдать Устав Учреждения и настоящие Правила;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) выполнять установленные нормы труда;
- 5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 6) бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;
- 7) незамедлительно сообщать администрации Учреждения о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Учреждения;
- 8) поддерживать дисциплину в Учреждении на основе уважения человеческого достоинства воспитанников без применения методов физического и психического насилия;
- 9) проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- 10) содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях Учреждения;
- 11) экономно и рационально расходовать энергию и другие материальные ресурсы работодателя;
- 12) соблюдать законные права и свободы воспитанников;
- 13) уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся.

4.4. Педагогические работники обязаны:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) 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;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) 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;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 11) соблюдать устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка.

4.4. Педагогический работник Учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данном Учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

4.5. 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.

4.6. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

## **5. Режим работы и время отдыха.**

5.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Занятия в школе проводятся в две смены: 1 смена с 08.00 до 13.00; вторая смена для обучающихся начальных классов – с 13.30 до 18.30. Режим работы структурных подразделений с 7.00 до 19.00 ч.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников Учреждения устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об



утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» с учётом:

а) режима деятельности Учреждения, связанного с пребыванием обучающихся в течение определённого времени, сменностью учебных занятий и другими особенностями работы Учреждения;

б) 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный 36204) (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 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 трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – 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. Режим работы директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений Учреждения определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

Для работников Учреждения: главного бухгалтера, бухгалтера, секретаря, делопроизводителя, заведующего хозяйством, вахтера, гардеробщика, уборщика производственных и служебных помещений, специалиста по кадровому производству, специалиста по охране труда, кассира, кастелянши, машиниста по стирке и ремонту (белья) спецодежды, кладовщика, повара, кухонного работника, дворника, грузчика, рабочего по комплексному обслуживанию зданий и помещений, помощника воспитателя устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю; продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени - согласно графику работы.

Для старшей медицинской сестры, медицинской сестры устанавливается рабочая неделя продолжительностью 39 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для сторожей определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц и утверждаются 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.

Устанавливается ненормированный рабочий день для работников Учреждения, занимающих следующие должности:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- главный бухгалтер;

- руководитель структурного подразделения;
- методист;
- заведующий хозяйством.

5.4. Правилами в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час с 13.00 до 14.00 в школе, с 13.00 до 14.00 – в структурных подразделениях, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов может так же устанавливаться по соглашению между работником и работодателем.

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 на перемене продолжительностью 20 минут или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

5.5. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.6. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- воспитателям, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования - 36 часов в неделю;
- воспитателям, непосредственно осуществляющим воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья- 25 часов в неделю;
- музыкальному руководителю – 24 часа в неделю;
- инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю;
- учителю-логопеду – 20 часов в неделю;
- педагогу-психологу – 36 часов в неделю;
- педагогу-организатору - 36 часов в неделю;
- педагогу - библиотечарю- 36 часов в неделю;
- методисту - 36 часов в неделю;
- старшему воспитателю -36 часов в неделю;
- учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе по адаптированным) -18 часов в неделю.

5.7. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

5.8. В школе учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором Учреждения по согласованию с профкомом Учреждения. Директор Учреждения должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала их ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.9. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (директору Учреждения, его заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с профкомом, при условии, если учителя, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены

преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы.

5.10. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Учреждения, можно осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

5.11. При установлении учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 5.10. настоящего раздела. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее, чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

5.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.13. При возложении на учителей Учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых данное Учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать Учреждение, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку.

5.14. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

5.15. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей или иных педагогических работников, оплачивается дополнительно.

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

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, 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.

5.17. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее – 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 (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным

нормативным актом Учреждения с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.18. 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, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

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

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации 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 организации, коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре 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.

При составлении графика дежурств в Учреждении работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы Учреждения, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка

отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

Педагогическим работникам Учреждения, 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.

5.19. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.20. 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 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 3 марта 2011 г., регистрационный 19993), с изменениями, внесёнными постановлениями Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 июня 2011 г. 85 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 15 декабря 2011 г., регистрационный 22637), от 25 декабря 2013 г. 72 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 27 марта 2014 г., регистрационный 31751) и от 24 ноября 2015 г. 81 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 18 декабря 2015 г. 40154), 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.

5.21. 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, за исключением случаев, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

При составлении расписаний занятий Учреждение обязано 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.

5.22. Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями педагогической работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

5.23. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Учреждения 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.

5.24. 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 объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных **пунктом 5.23.** (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.

5.25. 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.

5.26. Режим рабочего времени директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений Учреждения, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.27. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами Учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

5.28. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

5.29. В периоды, указанные в пункте 5.28., педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников Учреждения в каникулярное время.

5.30. 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, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

5.31. 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 в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.32. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется Правилами с учётом:

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 Учреждении, так и за его пределами.

5.33. В структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя, либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка структурного подразделения, а также его локальными нормативными актами.

5.34. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.35. Работодатель обязан согласовывать с профкомом Учреждения перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

5.36. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни 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 и праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.37. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.38. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Педагогическим работникам школы предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогическим работникам структурных подразделений предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью:

- руководителю структурного подразделения – 56 календарных дней;
- методисту – 56 календарных дней;
- инструктору по физической культуре – 56 календарных дней;
- педагогу-психологу – 56 календарных дней;
- воспитателям, работающим в группах компенсирующей направленности для детей с ОВЗ– 56 календарных дней;
- учителю -логопеду– 56 календарных дней;
- музыкальному руководителю, работающему в группах компенсирующей направленности для детей с ОВЗ – 56 календарных дней;
- старшему воспитателю – 56 календарных дня;
- воспитателю, работающему в группах общеразвивающей направленности - 42 календарных дня;
- музыкальному руководителю, работающему в группах общеразвивающей направленности - 42 календарных дня.

Другим работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ). При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.39. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124- 125 ТК РФ.

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

5.40. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда до 14 дней;
- за ненормированный рабочий день 3 дня;
- за особый характер работы 3 дня.

Работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 2 настоящего коллективного договора. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.



5.41. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.42. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

5.44. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

3.45. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.46. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю профсоюзного комитета – 3 календарных дня;
- за работу без больничного листа в течение года при отсутствии дисциплинарных взысканий - 3 дня.

5.47. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.48. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.49. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 14 календарных дней;
- рождения ребенка – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- одинокой матери, воспитывающей детей в возрасте до 14 лет; женщинам, имеющим двух и более детей до 12 лет, или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.50. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.51. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются, как правило, одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска

по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.52. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически, отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует работодателя и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

Продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя - 36 часов.

5.10. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- дежурство педагогов на внеурочных мероприятиях и др.

## **6. Меры поощрения и взыскания.**

6.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии и стимулирующих доплат;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- предоставление к награждению государственными наградами.

6.2. Поощрение в виде стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБОУ СОШ № 22 г.о. Сызрань.

6.3. Сведения о поощрениях вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

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

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

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения и (или) Устава ГБОУ СОШ №22 г.о. Сызрань 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 педагогического работника Учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью или при необходимости защиты интересов обучающихся.

6.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель 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).

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

6.8. 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.

6.9. За каждый дисциплинарный поступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя 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.

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

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

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

## **7. Защита персональных данных работника.**

7.1. Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Обработка персональных данных – получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника (ст. 85 ТК РФ).

7.2. Порядок хранения и использования персональных данных работника устанавливается работодателем с соблюдением требований трудового Кодекса и иных федеральных законов (ст. 86, 88, 89, 90 ТК РФ).

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о дополнительных оплачиваемых отпусках работникам государственного**  
**бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней**  
**общеобразовательной школы №22 города Сызрани городского округа Сызрань**  
**Самарской области**

**Приложение №2**  
**к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №22 города**  
**Сызрани городского округа Сызрань Самарской области**  
**на 2018-2021г.г.**

**1. Общие положения.**

---

1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников общеобразовательного учреждения в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности.

1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в учреждении.

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 отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

**2. Дополнительно оплачиваемые отпуска**  
**работникам с ненормированным рабочим днем.**

2.1. Положение устанавливает следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:

- директор;
- заместитель директора по учебно – воспитательной работе;
- главный бухгалтер;

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

**3. Дополнительно оплачиваемые отпуска**  
**работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми**  
**условиями труда.**

3.1. Работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.117 ТК РФ) следующей продолжительности:

- поварам – 6 дней, медицинским сестрам – 12 дней.
- (постановление Госкомтруда СССР и Секретариата СССР от 25.10.74г. №298 /П – 22).

**4. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска.**

4.1. В соответствии со ст. 116 ТК РФ работникам общеобразовательного учреждения предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за общественную активность - до 2 дней;

- председателю профсоюзного комитета - до 3 календарных дней, членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) - до 2 календарных дней.
- за работу без больничного листа – до 2 дней.
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о нормах обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью**

#### **Приложение № 3**

**к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области на 2018-2021 г.г. (в новой редакции)**

#### **I. Общие положения.**

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 на год (единицы, комплекты)
1.	Лаборант Учитель химии	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 года  Дежурные Дежурные Дежурные
2.	Лаборант Учитель физики	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	Дежурные Дежурные  Дежурные Дежурные
3.	Учитель технологии	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные	1  2 пары До износа
4.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
5.	Воспитатель, помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный	1
6.	Медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1  1

			2 пары
7.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые(галоши) Перчатки резиновые	1  6 пар  1 пара 4 пары
8.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
9.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1  1  6 пар  1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года  1 на 3 года
10.	Кладовщик, подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные сапоги кирзовые	1 4 пары 1 пара
11.	Повар,	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Тапочки кожаные	1 1 1 1 пара
12.	Кухонный работник	Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые (галоши) Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара
13.	Машинист по стирке белья (прачка)	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук прорезиненный с нагрудником Сапоги резиновые (галоши)	1 1  1 1 пара
14.	Водитель	Комбинезон Рукавицы комбинированные Ботинки	1 на 3 года 10 пар 1 на 3 года

## **Положение**

### **о премировании, доплатах и надбавках**

#### **Приложение № 4**

**к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области на 2018-2021 г.г. (в новой редакции)**

#### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок материального стимулирования работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области.

1.2. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления и развития материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров, материальной поддержки остро нуждающихся работников.

1.3 При наличии экономии фонда заработной платы осуществляется премирование работников. Конкретный размер премии определяется руководителем школы в зависимости от объема и сложности решаемых задач и результатов работы работника за своевременное и качественное выполнение работ и максимальными размерами не ограничивается. Основанием для начисления премии работникам является приказ директора школы с указанием процентного отношения к должностному окладу или суммы денежного вознаграждения.

#### **2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

2.1. При установлении надбавок, работникам школы используются следующие критерии оценки их труда:

- ✓ Качество обучения и воспитания учащихся и воспитанников
- ✓ Создание условий для сохранения здоровья учащихся, воспитанников

При установлении надбавок и доплат учитываются:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, успешное выполнение плановых показателей, вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка школы, охраны труда и техники безопасности.

2.2 В качестве конкретных показателей оценки результативности труда, за выполнение которых выплачивается премия, могут быть:

результаты работы работника;  
активное, своевременное и качественное выполнение обязанностей работником, не входящих в круг должностных;  
выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.);  
специальный режим работы;  
разумная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов.

### **3. Порядок установления надбавок и доплат к должностным окладам, выплаты, премии**

3.1 Надбавки и доплаты к должностным окладам устанавливаются приказом директора школы по согласованию с ПК в пределах фонда оплаты труда.

3.2. Материальное стимулирование работников производится в пределах бюджетных средств, предусмотренных фондом оплаты труда.

3.3. Работникам, принятым на работу с установлением испытательного срока, надбавка на срок прохождения испытания не устанавливается.

3.4 Работникам, принятым на работу в порядке перевода, надбавка может быть установлена со дня принятия на работу.

3.5. Работникам, принятым на работу по срочному трудовому договору, надбавка устанавливается на общих основаниях.

3.6. Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.7 Надбавки и доплаты устанавливаются в денежном выражении, за вредные условия труда, работу в ночное время в % выражении

3.8 Директор школы имеет право приказом по школе по согласованию с председателем ПК уменьшить или снять с сотрудника надбавки и доплаты за ухудшение качества работы, несвоевременность выполнения работы, нарушение трудовой дисциплины.

3.9 Размер премии, выплачиваемой работнику, максимальными размерами не ограничивается. При этом общая сумма выплаченных в течение года конкретному работнику премий не должна превышать исчисленной в установленном порядке суммы средств на их выплату. Работникам, отработавшим неполный месяц, премия начисляется пропорционально отработанному времени.

Премия выплачивается одновременно с заработной платой и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.10 В школе утверждаются следующие виды премирования (при наличии финансирования):

- По результатам работы за год.
- По результатам подготовки учреждения к началу нового учебного года.
- По результатам смотра по охране труда.
- По результатам конкурса «Учитель года».

3.11 Работникам, поступившим на работу, премия за отработанное время первые месяцы работы может быть выплачена по представлению директора школы.

3.12 В случае привлечения к административной или уголовной ответственности, а так же применения мер общественного воздействия за хулиганство виновные лишаются премии полностью.

3.13 За производственные упущения в работе отдельные работники лишаются премии полностью или частично:

- За травматизм в классе - 100% с учителя, при котором это произошло;
- За нарушение установленных сроков прохождения медосмотров - 50%;
- За нарушение режима рабочего времени - 10%.



3.14 Лишение и снижение премии оформляются приказом директора с обязательным указанием причин и производится за тот расчетный период, в котором было совершено упущение.

#### **4. Размер надбавок и доплат к должностным окладам**

##### **Надбавки и доплаты, носящие постоянный характер, предусмотренные ТКРФ**

4.1 За работу с тяжелыми и вредными условиями труда до 12% заработной платы (Приложение №2 к Приказу Гособразования РФ от 20.08.90)

- лаборантам кабинетов химии и ИКТ;
- учителям химии и ИКТ;
- за работу с дез. средствами, разведением хлорной извести;
- техническому работнику за уборку общественного туалета;
- погрузо – разгрузочные работы, производимые вручную;
- все виды работ, выполняемые в учреждении при переводе их на особый санитарно – эпидемиологический режим;
- работа у горячих плит;
- работа по стирке белья вручную с использованием моющих средств;
- работа с ЭВМ;

4.2 За работу в ночное время – 35% (приложение к письму Министерства образования РФ от 12.01.92)

4.3. За работу в выходной и праздничные дни предоставляется другой день отдыха в течении ближайших двух недель (ст. 153 ТКРФ) или оплата в размере двойной часовой или дневной ставки.

4.4. За расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, выполнение работ не входящих в должностные обязанности, интенсивность труда в целях стимулирования (ст. 144 ТКРФ) – (может быть установлена педагогическим работникам и другим работникам школы) - до 200%.

##### **Надбавки и доплаты, устанавливаемые ежемесячно по согласованию с ПК**

4.5. За проверку тетрадей:

русский язык - до 400 руб.

математика – до 350 руб.

начальные классы – до 400 руб.

иностраный язык – до 300 руб.

Надбавки к тарифным ставкам пересматриваются ежемесячно. Администрация оставляет за собой право снижать надбавки при ухудшении качества работы.

4.6 За качество обучения и воспитания

Надбавка за качество обучения и воспитания устанавливается педагогическим работникам в денежном выражении.

- за работу по ФГОС - до 1000 руб.

- за работу по организации ЕГЭ, ОГЭ - до 1000 руб.

- за работу системного администратора – до 500 руб.

- за работу по защите персональных данных – до 500 руб.

- за организацию работы в микрорайоне, с социальными партнерами – до 500 руб.

- за организацию профориентационной работы с учащимися – до 500 руб.

- за работу творческого объединения – до 200 руб за один час.

- за использование информационных технологий, за интенсивность использования компьютерной техники, УЛО – до 1000 руб.

- работу с молодым специалистом – до 1000 руб.

- за высокое качество выполнения обязанностей секретаря педагогического совета – до 600 руб.;

- за высокое качество организации свободного доступа к персональным компьютерам – до 1000 руб.;

- за высокое качество материалов представляемых на школьном сайте – до 1000 руб.;

- ответственным за организацию работы с детьми с ОВЗ – до 2000 руб.;
- ответственным за работу сайта – до 2000 руб.
- ответственным за руководство методическими объединениями – до 2000 руб.
- за работу администратора АСУ РСО - до 2000 руб.;
- за работу в федеральной информационной системе (ФИС ФРДО) – 1000 руб.
- за высокое качество составления расписания уроков – до 2500 руб.;
- за выполнение обязанностей председателя ПК – до 1000 руб.
- **участие в методической работе школы, округа**
- ответственным за ведение документации классного руководителя – от 500 руб. до 1000 руб.
- за работу по новым учебно-методическим комплектам – до 500 руб.;
- **за реализацию здоровьесберегающих технологий в УВП**
- за организацию работы по программе здоровьесбережения – 500 руб.
- за сохранность кабинета-200 руб.

**за работу общественного инспектора по охране прав детства до 1000 руб.**

**Критерии:**

- количество опекаемых;
  - своевременная подготовка отчетов, документов;
  - отсутствие жалоб со стороны опекунов;
  - своевременное принятие мер по защите прав детей.
- за работу по охране труда участников образовательного процесса до 1000 руб**

**Критерии:**

- оформление документации - до 500 руб.
  - отсутствие травматизма среди учащихся, воспитанников, работников – 200 руб.
  - положительные результаты проверки по охране труда – 500 руб.
  - за заведывание медиатекой – до 1000 руб.
  - за уполномоченного по охране труда – до 200руб.
- за организацию работы с учащимися по ГОЧС и антитеррору – до 1000 руб.**

**Критерии:**

- оформление документов
- ответственным за организацию работы по ГОЧС – до 1000 руб.
- информационное сопровождение

**4.7. За создание условий по сохранению здоровья учащихся**

**Надбавка и доплата выплачивается работникам школы:**

- за интенсивность труда по поддержанию санитарно –гигиенических условий в школе – до 2000 руб.
- за интенсивность труда по техническому содержанию зданий – до 2000 руб.

**Положение  
о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам,  
административно-управленческому, обслуживающему персоналу**

**Приложение № 5**

**к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 22 города  
Сызрани городского округа Сызрань Самарской области на 2015-2018 г.г. (в новой  
редакции)**

**I. Общее положение.**

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Законом РФ «Об Образовании» с изменениями (от 24 декабря 1993г., 13 января 1996г., 16 ноября 1997г., 20 июля, 7 августа, 27 декабря 2000г., 30 декабря 2001г., 13 февраля, 21 марта, 25 июня, 25 июля, 24 декабря 2002г., 10 января, 7 июля, 8,23 декабря 2003г., 5 марта, 30 июня, 20 июля, 22 августа, 29 декабря 2004г., 9 мая, 18,21 июля, 31 декабря 2005г., 16 марта, 6 июля, 3 ноября, 5,28,29 декабря 2006г., 6 января, 5,9 февраля, 20 апреля, 26,30 июня, 21 июля, 18,24 октября, 1 декабря 2007г., 28 февраля, 24 апреля, 23 июля 2008г.), Постановлением 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», (в редакции постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 г. № 201), Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утверждённым приказом МОиН Самарской области № 29-од от 19.02.2009г., Приказом МОиН Самарской области от 19.02.2009 № 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 и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении (приказ от 27 октября 2011 г. N 2562), Законом Самарской области « Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 268 «О проведении в 2008г. эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», 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», приказа Министерства образования и науки Самарской области от 22.01.09 № 8-ОД, 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», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего возраста Самарской области», 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 и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Уставом ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани, Коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области.

1.3. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани), и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.4. 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.

1.5. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.6. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани.

1.7. Положение согласовывается с управляющим советом и профсоюзным комитетом, утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани.

## **II. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены**

2.1. В ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки,
- доплаты,
- премии.

2.2. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

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

выплаты воспитателям и медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми;

выплаты работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

2.3. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- достижение критериев качества труда работников, определённых разделами III, IV, настоящего положения;
- для установления стимулирующей надбавки работник должен набрать баллы по 12 и более критериям. Управляющий совет школы вправе изменить количество критериев в сторону уменьшения при первом распределении надбавок, в сторону увеличения в остальных случаях.
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.4. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, указанных в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическими работниками, административно-управленческому, обслуживающему персоналу;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника.

2.5 Выплата снимается приказом директора учреждения, по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани, с момента назначения.

### **III. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников**

#### **3.1. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников.**

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

3.1.2. Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- стимулирующие выплаты руководителю;
- стимулирующие надбавки;
- стимулирующие доплаты;
- премии.

3.1.3. Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора один раз в полугодие.

3.1.4. Стимулирующий фонд распределяется между различными категориями работников ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани в следующих пропорциях: 64% - учителям, 36% - всем остальным работникам.

Стимулирующий фонд руководителя ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани составляет не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани.

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

3.1.6. Стимулирующие премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани сроком на один месяц. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора учреждения два раза в год (сентябрь, январь) сроком на сентябрь - декабрь, январь - август и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

3.1.7. Назначение стимулирующих надбавок и доплат согласует управляющий совет ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани два раза в год.

3.1.8. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани индивидуально, на основе ходатайства заместителей директора.

3.1.9. Материалы самоанализа деятельности за полугодие каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в разделе III по форме, являющейся приложением 1 к настоящему положению, два раза в год.

3.1.10. Материалы по самоанализу деятельности представляются учителями заместителям директора по УВР.

3.1.11. Зам. директора по УВР

- проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывают количество набранных работниками баллов;
- материалы по самоанализу деятельности работников передают директору в течение 5 дней после момента получения их от работников;
- в течение 6 дней с момента получения материалов по самоанализу деятельности работников за полугодие сдают в бухгалтерию ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани информацию о набранных работниками баллах.

3.1.12. Надбавки и доплаты педагогическим работникам общеобразовательного учреждения ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани устанавливаются два раза в год по итогам работы в соответствии с критериями оценки деятельности.

3.1.13. Надбавки и доплаты административно- управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани устанавливаются два раза в год по итогам работы в соответствии с критериями оценки деятельности.

3.1.14. Педагогические работники предоставляют администрации ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности в сроки: до 20 сентября, до 20 декабря.

3.1.15. Заместители директора учреждения представляют аналитические материалы директору учреждения в сроки: до 22 сентября, до 22 декабря.

3.1.16. Административно - управленческий, обслуживающий персонал и иные работники ГБОУ СОШ №22 г. Сызрани представляют администрации учреждения материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности учреждения в сроки: до 20 сентября, до 20 декабря.

3.1.17. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани до 26 сентября, до 26 декабря.

3.1.18. Размер и порядок надбавок и доплат, материальной помощи и премирования руководителя ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани устанавливается учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

### **3.2. Сроки представления информации о показателях деятельности работников.**

3.2.1. Заместитель директора ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывает материалы самоанализа работников, разрабатывает проект приказа учреждения, определяющего размер стимулирующих выплат работникам учреждения и представляет на утверждение директору учреждения: за полугодие до 22 сентября, до 22 декабря.

3.2.2. Директор ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование управляющему совету в 2-х дневный срок (24 числа).

3.2.3. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в 2-х дневный срок (до 26 числа) и направляет их директору ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани.

3.2.4. Директор ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани по согласованию с управляющим советом издает приказ в 2-х дневный срок (до 28 числа).

### 3.3. Критерии и показатели качества труда работников.

#### 3.3.1. Критерии и показатели качества труда педагогических работников, не имеющих классного руководства

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Позитивные результаты образовательной деятельности	Доля неуспевающих учащихся - наличие - снижение - отсутствие	полугодие	0 баллов 1 балл 2 балла
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику;	полугодие	Выше - 2 балла Стабилен – 1 балл
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык и математика);	год	2 балла
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык и математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету;	год	2 балла
	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов в классах, в которых преподает учитель;	год	3 балла
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся (работа с детьми с ОВЗ);	полугодие	1-2 балла
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках;	полугодие	1 балл
	Посещение методических оперативок Совещаний при директоре и т.д.	полугодие	1 балл (0) баллов при частом отсутствии без уважительной причины
	Своевременная сдача отчетности и иной документации	полугодие	1 балл

Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам	Пропуски учащихся уроков педагога по неуважительным причинам менее 5%;	полугодие	1балл
	Организация дежурства по школе: Организовано Не организовано	полугодие	1 балл
	Выступления педагога на конференциях, форумах, семинарах (выше уровня школы);	полугодие	Всеросс. -3 балла Обл. – 2 балла Окр. - 1 балл
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам	Участие учащихся в олимпиадах по предмету Победители (призеры) (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров);	полугодие	1 балл  Всеросс. -3 балла Обл. – 2 балла Окр. - 1 балл
	Участие учащихся в научных конференциях по предмету Победители (призеры) (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров);	полугодие	1 балл  Всеросс. -3 балла Обл. – 2 балла Окр. - 1 балл
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях по предмету Победители (призеры) (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров);	полугодие	1 балл  Всеросс. -3 балла Обл. – 2 балла Окр. - 1 балл
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя;	полугодие	Всеросс. -3 балла Обл. – 2 балла Окр. - 1 балл Школьный – 1 балл
	Организация и проведение общешкольных значимых мероприятий	полугодие	2 балла
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях;	полугодие	2 балла
Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование информационных технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени, УЛО;	полугодие	2 балла
	Работа в АСУ РСО	полугодие	1 балл (0 баллов при наличии замечаний)
	Использование в урочной и внеурочной деятельности внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, и др.) составляет не менее 5% учебного времени;	полугодие	2 балла



Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей учителя)	полугодие	2 балла
<b>Итого 44 балл(ов)</b>			

**3.3.2. Критерии и показатели качества труда педагогических работников, имеющих классное руководство.**

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Позитивные результаты образовательной деятельности	Доля неуспевающих учащихся - наличие - снижение - отсутствие	полугодие	(0) баллов 1 балл 2 балла
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику;	полугодие	Выше - 2 балла Стабилен – 1 балл
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык и математика);	год	2 балла
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык и математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету;	год	2 балла
	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов в классах, в которых преподает учитель;	год	3 балла
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся (работа с детьми с ОВЗ);	полугодие	1-2 балла
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках;	полугодие	1 балл
	Посещение методических оперативок	полугодие	1 балл (0) баллов при частом

	Совещаний при директоре и т.д.		отсутствии
	Своевременная сдача отчетности и иной документации	полугодие	1 балл
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам	Пропуски учащихся уроков педагога по неуважительным причинам менее 5%;	полугодие	1балл
	Организация дежурства по школе: Организовано Не организовано	полугодие	1 балл (0) баллов
	Выступления педагога на конференциях, форумах, семинарах (выше уровня школы);	полугодие	Всеросс. -3 балла Обл. – 2 балла Окр. - 1 балл
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам	Участие учащихся в олимпиадах по предмету Победители (призеры) (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров);	полугодие	1 балл  Всеросс. -3 балла Обл. – 2 балла Окр. - 1 балл
	Участие учащихся в научных конференциях по предмету Победители (призеры) (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров);	полугодие	1 балл  Всеросс. -3 балла Обл. – 2 балла Окр. - 1 балл
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях по предмету Победители (призеры) (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров);	полугодие	1 балл  Всеросс. -3 балла Обл. – 2 балла Окр. - 1 балл
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя;	полугодие	Всеросс. -3 балла Обл. – 2 балла Окр. - 1 балл Школьный – 1 балл
	Организация и проведение общешкольных значимых мероприятий	полугодие	2 балла
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях;	полугодие	2 балла
Позитивные результаты внедрения в образовательный	Использование информационных технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени,	полугодие	2 балла

процесс современных образовательных технологий	УЛО;		
	Работа в АСУ РСО	полугодие	1 балл (0 баллов) при наличии замечаний
	Использование в урочной и внеурочной деятельности внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, и др.) составляет не менее 5% учебного времени;	полугодие	2 балла
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей учителя)	полугодие	2 балла
<b><u>Классное руководство</u></b>			
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	Количество (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего;	полугодие	Отсутствие - 2 балла Снижение – 1 балл Постановка на учет – (0) баллов
	Пропуски учащихся уроков без уважительной причины;	полугодие	Отсутствие - 2 балла Снижение – 1 балл Наличие – (0) балл
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;	полугодие	1 балл Наличие – (0) балл
	Повышение охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (не менее 70%)	полугодие	От 70% до 100 % -3б. От 60% до 69 % - 2 б. От 50% до 59 % - 1 б.
	Повышение охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединений по интересам школы или на базе школы в течение учебного года	полугодие	1-2 балла
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)	полугодие	2 балла
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	полугодие	1 балл Наличие – (0) баллов
<b><u>Итого</u></b>			<b>57 балл(ов)</b>

### 3.3.3. Критерии и показатели качества труда заместителя директора по УВР

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Позитивные результаты образовательной деятельности директора по УВР по организации УВП, способствующей повышению качества обучения	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100% успеваемости – 1балл	полугодие	1балл
	Положительная динамика качества обучения выпускных классов ступени начального общего образования -1балл	полугодие	1балл
	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» - 2 балла	полугодие	1-2 балла
	Количество выпускников ступени среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие -1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» - 2 балла	полугодие	1-2 балла
	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего общего образования (русский язык по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	полугодие	1-1,5 балла
	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего общего образования (математика по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1балл; выше средних значений по области (для	год	1-1,5 балла

	сельских школ) – 1,5 балла		
	Доля выпускников ступени среднего общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ – 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1балл; рост – 2балла	год	1-2 балла
	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	полугодие	0,5-1,5 балла
	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	полугодие	0,5-1,5 балла
	Отсутствие учащихся оставленных на повторное обучение – 1балл	полугодие	1 балл Наличие – (0) баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1балл; 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», всероссийском или международном уровнях – 3	полугодие	1-3 балла

	балла;		
	Распространение педагогического опыта 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	1-3 балла
	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 3 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 3 балла;	полугодие	1-3 балла
	Наличие публикаций заместителя руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл;	полугодие	1 балл
	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или 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;	полугодие	1-3 балла
	Изменение доли учащихся на ступени среднего общего образования по окончании учебного года от их общего	полугодие	1-2 балла

	числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента на 3% и выше – 2 балла;		
	Доля профильных классов на ступени среднего общего образования (за исключением универсального профиля): 50% и выше – 1 балл; 100% - 2 балла;	полугодие	1-2 балла
	Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла;	полугодие	0,5-3 балла
	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего общего образования: у 20% -50% учащихся -2 балла; у более 50% учащихся -3 балла; у 100% учащихся -4 балла;	полугодие	2-4 балла
	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла;	полугодие	1-2 балла
	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раз в месяц – 1 балл; наличие школьной телестудии – 1 балл;	полугодие	1 балл
	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более – 1 месяца: 2 и более человек (для сельской школы) – 1 балл; 5 и более человек (для городской школы) – 1 балл;	полугодие	1 балл

	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призерами 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	0,5-2 балла
	Многообразие системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения: наличие (по лицензии) и реализация не менее 3-х направлений – 1 балл;	полугодие	1 балл
	Доля учащихся постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% - 0,5 балла;	полугодие	0,5-2 балла
	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл;	полугодие	1 балла
	Число учащихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних:	полугодие	Отсутст.– 2 балла; снижение – 1 балл, повыш.– (0) баллов;
	Наличие у образовательного учреждения программы здоровья (приложить справку по реализации);	полугодие	1 балл



	% охвата учащихся горячим питанием по школе	полугодие	От 70% до 100 % - 2балла От 50% до 69 % - 1 балл
	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	полугодие	1-2 балла
	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл;	полугодие	1 балл
	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл;	полугодие	1 балл
	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5балла, 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	0,5-2 балла
	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20% и более – 2 балла;	полугодие	1-2 балла
<b><u>Итого 62 балл(ов)</u></b>			

### 3.3.4. Критерии и показатели качества труда главного бухгалтера

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Позитивные результаты	Качество бухгалтерской отчетности	квартал	от 2 до 5 баллов

финансовой деятельности учреждения	Отсутствие жалоб от работников школы на неправильный расчет заработной платы	квартал	2 балла
	Рациональное планирование бюджета	квартал	1-3 балл
	Качество анализа исполнения сметы доходов и расходов	квартал	1 -2 балл
Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	квартал	3 балла
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	год	3 балла
<b><u>Итого 18 баллов</u></b>			

### 3.3.5. Критерии и показатели качества труда заведующего хозяйством

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Позитивные результаты работы завхоза по созданию санитарно-гигиенических и безопасных условий организации учебно-воспитательного процесса	Качество организации контроля за работой технического персонала	квартал	1-3 балла
	Отсутствие обращений педагогов по техническим неполадкам	квартал	1 балл
	Качественное обеспечение хозяйственным инвентарем МОП	квартал	1 балл
	Создание безопасных условий, которые не приводят к травматизму учащихся и работников	квартал	2 балла
	Прием школы к учебному году	год	без замечаний - 2 балла с замечаниями – (-1) балл
	Сохранность материально-технической базы школы (по итогам инвентаризации, проверок)	квартал	1 балл
	Оперативность оформления договоров по техническому обслуживанию, коммунальным услугам	год	1 балл

Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	год	2-3 балла
	Замечания по итогам ревизий и других проверок	год	Отсутствие - 2 балла Наличие – (-1) балл
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)	квартал	2 балла
<b><u>Итого 18 баллов</u></b>			

### 3.3.6. Критерии и показатели качества труда библиотекаря

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Позитивные результаты работы библиотеки школы	Сохранность книжного фонда	квартал	2 балла
	Развитие читательской активности	квартал	2-4 балла
	Проведение особо значимых мероприятий	квартал	от 1 до 3 баллов
<b><u>Итого 9 баллов</u></b>			

### 3.3.7. Критерии и показатели качества труда уборщика служебных помещений, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, лаборанта, вахтера

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Позитивные результаты работы МОП по созданию санитарно-гигиенических и безопасных условий организации учебно-воспитательного процесса	Отсутствие жалоб на качество уборки закрепленной территории	квартал	1-5 баллов
	Оперативное и качественное выполнение технических заявок	квартал	1-3 балла
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)	квартал	2 балла
<b><u>Итого 10 баллов</u></b>			

### 3.3.8. Критерии и показатели качества труда сторожей

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Позитивные результаты работы сторожа по сохранности имущества школы	Отсутствие случаев причинения материального ущерба школе в период дежурства	квартал	2 балла
	Оперативность вызова технических служб в случае аварийной ситуации	квартал	3 балла
<b><u>Итого 5 баллов</u></b>			

Стоимость одного балла рассчитывается 2 раза в год (на 1 сентября, 1 января) по педагогическим работникам, заместителям директора по УВР и обслуживающему персоналу отдельно и утверждается приказом директора.

#### **IV. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад» (Далее – Структурное подразделение).**

##### **4.1. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников Структурного подразделения.**

4.1.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников Структурного подразделения устанавливается в размере 20% на основании постановления 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»,

4.1.2. Экономия по фонду оплаты труда Структурного подразделения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

4.1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Структурного подразделения расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии.

##### **4.2. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда Структурного подразделения.**

4.2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Структурного подразделения распределяется следующим образом:

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

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, ежемесячные надбавки за выслугу лет;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с

отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

на выплаты работникам Структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утвержденным министерством образования и науки Самарской области.

#### **4.3. Условия для назначения стимулирующих выплат: надбавок, доплат и премий.**

Условиями для назначения стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в Структурном подразделении, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

#### **4.4. Порядок установления стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий.**

4.4.1. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии) педагогическим работникам Структурного подразделения, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам Структурного подразделения устанавливаются 2 раза в год по итогам работы в соответствии с критериями оценки деятельности.

4.4.2. Педагогические работники предоставляют заведующему структурного подразделения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности до 20 сентября, до 20 декабря.

4.4.3. Медицинские работники представляют аналитические материалы заведующему структурного подразделения в соответствии с критериями оценки деятельности до 20 сентября, до 20 декабря.

4.4.4. Обслуживающий персонал, иные работники представляют аналитические материалы заведующему структурного подразделения в соответствии с критериями оценки деятельности до 20 сентября, до 20 декабря.

4.4.5. Заведующий структурного подразделения представляет ходатайство директору учреждения в соответствии с критериями оценки деятельности до 20 сентября, до 20 декабря.

4.4.6. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора учреждения.

#### **4.5. Сроки представления информации о показателях деятельности работников.**

4.5.1. Заведующий структурного подразделения в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывает проект приказа учреждения, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения и представляет на утверждение директору учреждения.

4.5.2. Директор учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование управляющему совету в 2-х дневный срок до 22 числа.

4.5.3. Управляющий совет рассматривает представленные материалы и направляет их директору учреждения до 24 числа.

4.5.4. Директор учреждения по согласованию с управляющим советом и председателем профсоюзного комитета издает приказ в 2-х дневный срок до 26 числа.

#### **4.6. Критерии и показатели качества труда работников Структурного подразделения для определения стимулирующих выплат.**

**4.6.1. Критерии оценки эффективности (качества) работы  
руководителя структурным подразделением**

<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>1.</b>	<b>Эффективность обеспечения качества дошкольного образования</b>	
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 внедрению <b>в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования:</b> на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла	3 балла
1.3	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в	2 балла

	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	
<b>Итого:</b>		<b>8 баллов</b>
<b>2.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
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
<b>Итого:</b>		<b>6 баллов</b>
<b>3.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
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
<b>Итого:</b>		<b>14 баллов</b>
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
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% - 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
<b>Итого:</b>		<b>5 баллов</b>
<b>5.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	

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 объеме 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
<b>Итого:</b>		<b>6 баллов</b>
<b>ВСЕГО:</b>		<b>39 баллов</b>

#### 4.6.2. Критерии оценки эффективности (качества) работы методиста

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>Надбавки и доплаты из 24% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии</b>			
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 балла
	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	полугодие	3 балла
	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования	полугодие	2 балла



	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	полугодие	3 балла
	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 балла
	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 балла
	Разработка и реализация педагогическими работниками	полугодие	1 балл

	авторских комплектов методических материалов в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование		
	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 балла
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	<b>Надбавки и доплаты из 13% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, за сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости</b>		
	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в структурном подразделении Учреждения (в среднем по ДОУ)	полугодие	3 балла
	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, материальнотехнических, финансовых)	полугодие	3 балла
	<b>Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>		
	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 балла

	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия - не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения	полугодие	1 балл
	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 балла
	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 балла
	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 балла
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1 балл
	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательно-воспитательного процесса	полугодие	1 балл
	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий	полугодие	1 балл
	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 балл
<b>Итого:</b>			<b>38 баллов</b>

#### 4.6.3 Критерии оценки эффективности (качества) работы старшего воспитателя

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
----------------------------	----------	------------------	----------------------------

Обеспечение качества дошкольного образования	Надбавки и доплаты из 24% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии		
	Организационно методическое сопровождение процесса ведения и реализации ФГОС ДО	полугодие	2 балла
	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	полугодие	3 балла
	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	полугодие	2 балла
	Использование ИТ-технологий в воспитательно-образовательном процессе	полугодие	2 балла
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах (выше уровня образовательного учреждения) Уровень округа (очное) – 1 балл Уровень региона, федерации (очное) – 2 балла	полугодие	2 балла
	Результаты независимой оценки качества обучения (внутреннего мониторинга динамики интегративных качеств воспитанников) от 50 % до 70 % показывают результаты на высоком уровне- 1 балл 70 % детей показывают результаты на высоком уровне – 2 балла	полугодие	2 балла
	Наличие публикаций работ обучающихся в <i>периодических изданиях, сборниках, средствах массовой информации различного уровня</i> . Муниципальный (окружной) уровень - 1 балл; Областной уровень – 2 балла; Всероссийский уровень – 3 балла Всероссийский уровень (интернет- публикация) - 1 балл	полугодие	3 балла
	Результаты участие работника в конкурсах профессионального мастерства - уровень округа (очно)- призер 1 балла, победитель – 2 балла -уровень региона (зональный) -3 балла	полугодие	3 балла

	Результаты участия работника в конкурсах методических разработок (в зависимости от уровня): уровень округа призер – 1 балл, победитель – 2 балла уровень региона - 3 балла	полугодие	3 балла
	Организация социально значимых проектов (акций) : - участие с воспитанниками в реализации проектов, акций с привлечением общественности на муниципальном, окружном и др. уровнях- 2 балла - на уровне структурного подразделения и учреждения - 1 балл(1 долгосрочный проект или не менее 2-ех кратковременных проектов в год)	полугодие	2 балла
	Использование в воспитательно-образовательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки, ДШИ и др.)	полугодие	1 балл
	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования квалификационных категорий	полугодие	1 балл
	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 балл
		27	
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 балла
	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, материальнотехнических, финансовых)	полугодие	2 балла

			<b>5</b>
<b>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: Стабильно низкий по сравнению с прошлым годом – 1 балл, снижение - 2 балла, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципалитету - 3 балла	полугодие	3 балла
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей) во время образовательно-воспитательного процесса	полугодие	1 балл
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию питания воспитанников	полугодие	1 балл
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения по отношению к родителям и воспитанникам	полугодие	1 балл
	Отсутствие замечаний по итогам внутренних и внешних проверок (в рамках функциональных обязанностей)	полугодие	1 балл
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1 балл
	Наличие программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	полугодие	1 балл
			<b>9</b>
<b>Всего</b>			<b>41</b>

#### 4.6.4. Критерии оценки эффективности (качества) работы воспитателей

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
Надбавки и доплаты из 24% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии			

<b>Обеспечение качества дошкольного образования</b>	Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей): Показатель соответствует требованиям -2 Имеет позитивную динамику -1	полугодие	2 балла
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДООУ) Показатель выше среднего по ДООУ- 2 Имеет позитивную динамику -1	полугодие	2 балла
	Позитивная динамика в результатах коррекционно- развивающей, психологической работы - в группе общеразвивающей направленности - 1 балл; - в группе компенсирующей направленности – 2 балла.	полугодие	2 балла
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) Городской, окружной уровень- 1 балл; Областной уровень – 2 балла; Всероссийский уровень –3 балла	полугодие	3 балла
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта муниципальный (окружной) уровень -1 балл; областной уровень– 2 балла; всероссийский уровень–3 балла всероссийский уровень (интернет-публикация) - 1 балл	полугодие	3 балла
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) уровень округа (очное) – 1 балл уровень региона (очное) – 2 балла всероссийский уровень (очное) -3 балла	полугодие	3 балла
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) - уровень округа -1 балл, - уровень региона —2 балла -всероссийский уровень – 3 балла	полугодие	3 балла
	Результаты участия работника в конкурсах методических разработок (в зависимости от уровня): - уровень округа – 1 балл, - уровень региона – 2 балла -всероссийский уровень- 3 балла	полугодие	3 балла

	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	2 балла
	<b>Всего</b>		<b>23 балла</b>
<b>Надбавки и доплаты из 13% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, за сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости</b>			
<b>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования: - при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий психолого-педагогических, кадровых, материально-технических	полугодие	3 балла
	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или по ДОУ)	полугодие	3 балла
	Результаты участия детей с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста, детьми-инвалидами в мероприятиях разного уровня, организованных на бесплатной основе в зависимости от количества и результативности: городской, окружной уровень – 1 балл Областной уровень призер – 2 балла Всероссийский уровень – 3 балла	полугодие	3 баллов
	За сложность контингента воспитанников в разновозрастной группе При наличии 2 возрастов-1 балл При наличии 3 возрастов – 2 балла	полугодие	2 балла
	<b>Всего:</b>		<b>11 баллов</b>
<b>Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части воспитателям за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения Учреждения</b>			
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: Стабильно низкий по сравнению с прошлым годом – 1 балл, снижение - 2 балла, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципалитету – 3 балла	полугодие	3 балла
<b>Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			

	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1 балл
	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 балл
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	полугодие	1 балла
	Отсутствие замечаний по итогам внутренних и внешних проверок (в рамках функциональных обязанностей)	полугодие	1 балла
<b>Всего:</b>			<b>7</b>
<b>Итого:</b>			<b>41</b>

#### 4.6.5. Критерии оценки эффективности (качества) для учителя - логопеда, педагога-психолога, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
<b>Надбавки и доплаты из 24% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии</b>			
<b>Обеспечение качества дошкольного образования</b>	Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей): Показатель соответствует требованиям -2 Имеет позитивную динамику -1	полугодие	2 балла
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДООУ) Показатель выше среднего по ДООУ - 2 Имеет позитивную динамику -1	полугодие	2 балла
	Позитивная динамика в результатах коррекционно- развивающей, психологической работы - в группе общеразвивающей направленности - 1 балл; - в группе компенсирующей направленности – 2 балла.	полугодие	2 балла



	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) Городской, окружной уровень- 1 балл; Областной уровень – 2 балла; Всероссийский уровень –3 балла	полугодие	3 балла
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта муниципальный (окружной) уровень -1 балл; областной уровень– 2 балла; всероссийский уровень–3 балла всероссийский уровень (интернет-публикация) - 1 балл	полугодие	3 балла
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) уровень округа (очное) – 1 балл уровень региона (очное) – 2 балла всероссийский уровень (очное) -3 балла	полугодие	3 балла
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) - уровень округа -1 балл, - уровень региона —2 балла -всероссийский уровень – 3 балла	полугодие	3 балла
	Результаты участия работника в конкурсах методических разработок (в зависимости от уровня): - уровень округа – 1 балл, - уровень региона – 2 балла -всероссийский уровень- 3 балла	полугодие	3 балла
	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	2 балла
	Всего		23 балла
Надбавки и доплаты из 13% стимулирующей части воспитателям и другим педагогическим работникам, за сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования: - при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий психолого-педагогических, кадровых, материально-технических	полугодие	3 балла

	Результаты участия детей с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста, детьми-инвалидами в мероприятиях разного уровня, организованных на бесплатной основе в зависимости от количества и результативности: городской, окружной уровень – 1 балл Областной уровень призер – 2 балла Всероссийский уровень – 3 балла	полугодие	3 баллов
	За сложность контингента воспитанников в разновозрастной группе При наличии 2 возрастов-1 балл При наличии 3 возрастов – 2 балла	полугодие	2 балла
<b>Всего:</b>			<b>8 баллов</b>
<b>Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1 балл
	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 балл
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	полугодие	1 балла
	Отсутствие замечаний по итогам внутренних и внешних проверок (в рамках функциональных обязанностей)	полугодие	1 балла
<b>Всего:</b>			<b>4</b>
<b>Итого:</b>			<b>35</b>

#### 4.6.6. Критерии оценки эффективности (качества) работы помощника воспитателя

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
Выплаты за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение	Положительная динамика (сохранение) количества дней пребывания ребёнка в группе или в учреждении в среднем по группе 1-2 в среднем по учреждению 3-4	полугодие	3 балла
	Наличие детей с особыми потребностями (дети-инвалиды, с заключением ПМПК)	полугодие	3 балла

плановой наполняемости.			
<b>Итого за блок:</b>			<b>6 баллов</b>
Выплаты за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения Учреждения.	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 баллов
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	полугодие	3 балла
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания воспитанников, к сервировке стола.	полугодие	2 балла
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях детского сада в соответствии с Сан Пин.	полугодие	4 балла
<b>Итого за блок:</b>			<b>10 баллов</b>
Выплаты за создание условий по сохранению здоровья воспитанников, позитивные результаты работы, качество воспитания.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	1 балл
<b>Итого за блок:</b>			<b>1 балл</b>
<b>Общее кол-во баллов по всем блокам:</b>			<b>17 баллов</b>

#### 4.6.7. Критерии оценки эффективности (качества) работы завхоза

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 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.		
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	полугодие	2 балла
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим	полугодие	2 балла

	отчётным периодом).		
	Положительная динамика в организации предметно-развивающей и здоровьесберегающей среды	полугодие	2 балла
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	2 балла
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	полугодие	1 балл
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	1 балл
	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, контроль за проведением генеральных уборок	полугодие	2 балла
	За качественную организацию пропускного режима	полугодие	1 балл
	<b>Итого:</b>		<b>20 баллов</b>

#### 4.6.8. Критерии оценки эффективности (качества) работы старшей медсестры

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.	полугодие	3 балла
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	полугодие	4 балла

	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	2 балла
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	полугодие	2 балла
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	полугодие	2 балла
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности			
	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	2 балла
	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, контроль за проведением генеральных уборок	полугодие	3 балла
	Результаты участие в работе структурного подразделения (консультации и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у воспитанников, родителей, общественности).	полугодие	2 балла
	<b>Итого:</b>		<b>20 баллов</b>

#### 4.6.9. Критерии оценки эффективности (качества) работы бухгалтера

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Эффективная организация труда	Надбавки и доплаты из 25 стимулирующей части.		
	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных финансовых обязательств бюджетного учреждения	полугодие	3 балла

	Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплины	полугодие	5 баллов
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года	полугодие	5 баллов
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	полугодие	5 баллов
	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, выполнение графика документооборота	полугодие	2 балла
	Итого:		20 баллов

#### 4.6.10. Критерии оценки эффективности (качества) работы казначейши

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 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.		
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	полугодие	3 балла
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, проведение генеральных уборок.	полугодие	1 балл
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	1 балл
	Итого:		5 баллов

#### 4.6.11. Критерии оценки эффективности (качества) работы слесаря

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 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.		
	Интенсивность и напряженность труда (своевременное поддержание в рабочем состоянии систем водоснабжения и канализации)	полугодие	2 балла
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	2 балла
	За высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по укреплению оборудования и мелкому ремонту мебели и инвентаря)	полугодие	2 балла
	<b>Итого:</b>		<b>6 баллов</b>

#### 4.6.12. Критерии оценки эффективности (качества) работы рабочего по обслуживанию здания

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
	Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам 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 детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	2

	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качество питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	полугодие	2
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	2
	<b>Итого:</b>		<b>6 баллов</b>

#### 4.6.13. Критерии оценки эффективности (качества) работы повара

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.		
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	2 балла
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качество питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	полугодие	2 балла
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	2 балла
	<b>Итого:</b>		<b>6 баллов</b>

#### 4.6.14. Критерии оценки эффективности (качества) работы кухонного работника

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



Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.		
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	1 балл
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	полугодие	2 балла
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	полугодие	1 балл
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	1 балл
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, проведение генеральных уборок.	полугодие	1 балл
	<b>Итого:</b>		<b>6 баллов</b>

#### 4.6.15. Критерии оценки эффективности (качества) работы делопроизводителя

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 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.		
	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет.	полугодие	2 балла
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не	полугодие	1 балл

	связанных с капитальным вложением средств).		
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	1 балл
	Своевременное оформление, ведения документации и отчетности перед выше стоящими органами.	полугодие	2 балла
	Итого:		6 баллов

#### 4.6.16. Критерии оценки эффективности (качества) работы сторожа

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	полугодие	1балл
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	2 балла
	За качественную организацию пропускного режима	полугодие	2 балла
	Итого:		5 баллов

#### 4.6.17. Критерии оценки эффективности (качества) работы вахтера

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Эффективная организация охраны	Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения		

жизни и здоровья	здоровья воспитанников.		
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	1 балл
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	2 балла
	За качественную организацию пропускного режима	полугодие	2 балла
	<b>Итого:</b>		<b>5 баллов</b>

#### 4.6.18. Критерии оценки эффективности (качества) работы кладовщика

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.		
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	1 балл
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	полугодие	2 балла
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, проведение генеральных уборок.	полугодие	1 балл
	Своевременное оформление, ведения документации и отчетности перед	полугодие	2 балла

	выше стоящими органами.		
	<b>Итого:</b>		<b>6 баллов</b>

**4.6.19. Критерии оценки эффективности (качества) работы рабочего по комплексному обслуживанию здания**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.		
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	полугодие	2 балла
	Качественная и своевременная подготовка здания к работе осенне-зимних условиях и к ежегодному приему учреждения.	полугодие	2 балла
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	2 балла
	<b>Итого:</b>		<b>6 баллов</b>

**4.6.20. Критерии оценки эффективности (качества) работы дворника**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Надбавки и доплаты из 25% стимулирующей части работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.		
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не	полугодие	1 балл

	связанных с капитальным вложением средств).		
	Качественная и своевременная подготовка здания к работе осенне-зимних условиях и к ежегодному приему учреждения.	полугодие	2 балла
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий на территории детского сада.	полугодие	1 балл
	За качественную организацию пропускного режима	полугодие	1 балл
	<b>Итого:</b>		<b>5 баллов</b>

## V. Стимулирующие доплаты.

**5.1. В ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:**

- заместителю директора по УВР, курирующего использование информационных технологий, за интенсивность использования компьютерной техники – до 3000 руб.;
- заместителям директора по УВР за работу по организации результативного участия школы, учащихся в районных, окружных, областных, российских мероприятиях – до 3000 руб.;
- заместителю директора по УВР за 1-3 место в окружном рейтинге школ по ЕГЭ, по результатам экзаменов в 9 классах в условиях независимой системы оценки качества образования (июнь) – до 5000 руб.;
- за победу и участие в районных, окружных, областных, всероссийских мероприятиях – до 7000 руб.;
- за высокое качество руководства научным обществом учащихся, методическими объединениями учителей – до 2000 руб.;
- за высокое качество участия в организационно-методической работе – до 2000 руб.;
- за высокое качество публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта в методических изданиях разного уровня – до 3000 руб.;
- за высокое качество участия в работе жюри окружной предметной олимпиады, научно-практической конференции, окружного интеллектуального марафона, за участие в экспертных группах по проверке работ по ГИА – до 3000 руб.;
- за высокое качество внеклассной работы – до 3000 руб.;
- за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – до 2000 руб.;
- за высокое качество организации свободного доступа к персональным компьютерам – до 2000 руб.;
- за высокое качество материалов представляемых на школьном сайте – до 2000 руб.;
- за высокое качество составления расписания уроков – до 1000 руб.;

- учителям начальных классов за работу по ФГОС – до 2000 руб.;
- за эффективное использование УЛО в учебном процессе и во внеурочной деятельности – до 2000 рублей;
- за работу по новым учебно-методическим комплектам – до 100 руб.;
- учителям, дежурным по школе за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности учащихся во время перемен – до 150 руб. за одно дежурство;
- За высокое качество выполнения обязанностей ответственного за организацию безопасности дорожного движения при подвозе детей – до 1000 руб.;
- за вредные условия труда – до 1000 руб.;
- учителям-предметникам за высокое качество использования в образовательном процессе элементов здоровьесберегающих технологий – до 500 руб.;
- заместителю директора по УВР за улучшение показателей здоровья учащихся – до 1000 руб.;
- за высокое качество заведывания пришкольным участком - до 1000 руб.;
- библиотекарю за высокое качество работы с учебниками – до 1000 руб.;
- заместителю директора по УВР за охват учащихся (от 70 до 100%) школьным горячим питанием – до 1000 руб.;
- за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС – до 1000 руб.;
- за высокое качество организации военно-патриотической деятельности - до 2000 руб.;
- за высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности учащихся, сотрудников учреждения – до 1000 руб.;
- организация и проведение общешкольных значимых мероприятий – до 6000 рублей;
- за организацию работы оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей-до 5000 рублей.

**5.2.** В ОУ могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных школой на учебный год.

## **VI. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого и иных ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани.**

6.1. Работникам ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани может быть выплачена премия, за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда учреждения до 25000руб.

6.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала, иных работников ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани являются:

- результаты работы учреждения в целом;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ требующих повышенного внимания и др.);
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника;
- оказание помощи в работе молодым специалистам.

6.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани, либо отдельным работникам.

6.4. Педагогические работники ГБОУ СОШ №22 г. Сызрани, административно-управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

6.5. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников ГБОУ СОШ №22 г. Сызрани определяется руководителем учреждения и оформляется приказом.

## **VII. Порядок выплаты материальной помощи**

7.1. Работникам ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда до 10000 рублей.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и других форс-мажорные обстоятельства);
- Смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения.

7.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам учреждения определяется директором учреждения и оформляется приказом.

7.6. Порядок выплаты материальной помощи директору учреждения определяется учредителем.

## **VIII. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий.**

Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани, указанных в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области.
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц ГБОУ СОШ №22 г. Сызрани.

Согласовано:  
Председатель ПК  
Деревнина И.В.

Утверждаю  
Директор ГБОУ СОШ №22 г.Сызрани  
Зубова Л.Д.

Приложение №6

Расчетный листок за 2018 г.

Сотрудник:					Подразделение:		
Табельный номер:					Должность:		
Вид	Дни	Часы	Период	Сумма	Вид	Период	Сумма
<b>1. Начислено</b>					<b>2. Удержано</b>		
Оплата по окладу	0.00	0.00	2018	0.00	503 Подоходный налог фед	2018	0.00
3 Основ з/пл тех. перс	0.00	0.00	2018	0.00	Членские проф. взносы	2018	0.00
146 Доплата из стим фонда	0.00	0.00	2018	0.00			
149 За интенсивность труда	0.00	0.00	2018	0.00			
149 За интенсивность труда	0.00	0.00	2018	0.00			
120 За обязанности на пред. д/и	0.00	0.00	2018	0.00			
Всего начислено				0.00	Всего удержано		0.00
<b>3. Доходы в неденежной форме</b>					<b>4. Выплачено</b>		
					Выплата за 1-ю пол	2018	0.00
					Выплата за 2-ю пол.	2018	0.00
Всего доходов в неденежной форме				0.00	Всего выплачено		0.00
Долг за предприятием на начало месяца				0.00	Долг за предприятием на конец месяца		0.00



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа № 22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области**

446021, Самарская область, г. Сызрань, ул. Красноуральская, 20,  
 тел: 8(8464)36-10-22, , e-mail: school22szg@mail.ru  
 ОГРН 1116325002969 ИНН 6325008941 КПП 632501001

ИСХ. № 1331 от 22.11.2017 г.

Администрация и комитет профсоюза ГБОУ СОШ №22 заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2018 года руководство общеобразовательного учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Кол-во	Стоимость (руб)	Ответственный	Ожидаемая эффективность		
						Кол-во работающих, у которых улучшатся условия труда		Кол-во работающих, высвобожденных от тяжелой физической работы
						всего	в т.ч. женщ.	
1	Оснащение санитарно-бытовых помещений (душевые, умывальные, санузлы) в СП ГБОУ СОШ №22»Детский сад№ 44 и «Детский сад № 45»			6000	Заведующий хозяйством	64	59	64
2	Приобретение шкафа для сотрудников		1	20000	Заведующий хозяйством	47	42	47
3	Устройство организованного места отдыха для сотрудников			20000	Заведующий хозяйством	47	42	47

Директор :

Л. Д. Зубова

Председатель ПК:

И.В. Деревнина