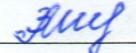


От работодателя:  
Директор ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани

Зубова Л.Д.  
М.П.



Шишкова А.В. 

**Коллективный договор**  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области  
средней общеобразовательной школы № 22  
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области  
на 2024-2027 годы

Принят Общим собранием работников  
Протокол от 25.12.2024 № 8

## Содержание.

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор, высвобождение работников и содействие их труду.....	4
3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников.....	5
4. Организация труда, режим работы, время отдыха .....	5
5. Оплата и нормирование труда.....	8
6. Гарантии и компенсации.....	10
7. Охрана труда и здоровья.....	11
8. Гарантии профсоюзной деятельности.....	15
9. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон.....	17
Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ № 22.....	18
Приложение № 2. Положение о дополнительных отпусках работников ГБОУ СОШ № 22.....	37
Приложение № 3. Положение о нормах обеспечения работников ГБОУ СОШ № 22 специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.....	39
Приложение № 4. Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 22.....	42
Приложение № 5. Положение о наставничестве в ГБОУ СОШ № 22 .....	103

## 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 (далее по тексту – Учреждение и (или) ГБОУ СОШ № 22), на период 2024-2027 годы.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) и другими законодательными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников Учреждения 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 ГБОУ СОШ № 22, являющиеся членами первичной профсоюзной организации Учреждения (далее по тексту – Профсоюз) в лице их представителя - председателя Профсоюза и работодатель в лице его представителя – директора Учреждения.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.7. Профсоюз 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 коллективного 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 Профсоюзом:

- правила внутреннего трудового распорядка,
- положение о дополнительных отпусках,
- положение об оплате труда,
- положение о нормах обеспечения работников 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 Профсоюз:

- учет мнения (по согласованию) Профсоюза;
- 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 Профсоюз 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, высвобождение работников и содействие их труду**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на срок, установленный трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор при его заключении должен содержать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. В трудовом договоре могут предусматриваться иные условия, не ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

2.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу без его письменного согласия допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.4. О внесении изменений в условия трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), а также о введении новых норм труда, работник должен уведомляться работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.5. Работодатель обязуется уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.6. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения производится с учетом мнения профсоюза.

2.7. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, указанным в статье 179 ТК РФ, а также:

- работникам предпенсионного возраста (за два года до назначения пенсии);

- лицам, проработавшим в Учреждении более 10 лет;

- многодетным матерям (отцам);

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;

- работники, награжденные государственными наградами (в связи с педагогической деятельностью).

2.8. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, при прочих равных условиях, имеют преимущественное право на занятие открывшейся вакансии в Учреждении в течение шести месяцев после увольнения.

2.9. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана

боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.10. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.11. Обеспечение трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации осуществляется в соответствии с особенностями, установленными ст. 351.7 ТК РФ.

### **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 Профсоюзом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников ГБОУ СОШ № 22.

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. Организация труда, режим работы, время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. 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 Профсоюзом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом образовательного учреждения.

4.2. 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.

4.3. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.5. Для педагогических работников ГБОУ СОШ № 22 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 Учреждения.

4.6. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в ГБОУ СОШ № 22 (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).

4.7. 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).

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

4.9. 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.

4.10. 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 Профсоюза.

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

4.12. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ГБОУ СОШ № 22, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза с дополнительной оплатой.

4.12. 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 директора. 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.

4.13. 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.

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

4.15. 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.

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения (по согласованию) Профсоюза 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).

4.17. 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) к настоящему коллективному договору.

4.18. 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).

4.19. Дежурство педагогических работников по Учреждению начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

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

## 5. Оплата и нормирование труда

5.1. В ГБОУ СОШ № 22 устанавливается повременная система оплаты труда, если трудовым договором с работником Учреждения не предусмотрено иное.

5.2. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников Учреждения зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями), соглашениями сторон, дополнительными приказами.

5.3. При определении рабочего времени, подлежащего оплате, не учитываются следующие периоды:

5.3.1. время нахождения работника Учреждения в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемых отпусках;

5.3.2. время нахождения работника Учреждения в отпуске без сохранения заработной платы;

5.3.3. время нахождения работника Учреждения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет, трехлетнего возраста;

5.3.4. период временной нетрудоспособности;

5.3.5. период, в течение которого работник Учреждения был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;

5.3.6. период, в течение которого работник Учреждения отсутствовал на работе без уважительной причины.

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений 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 01.06.2006 № 60), для работников дошкольных групп Учреждения на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы;
- 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;
- 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 локальными нормативными актами Учреждения.

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

5.6. 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.

5.7. 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 ГБОУ СОШ № 22 с учетом мнения Профсоюза.

5.8. 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.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. 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.

5.9.2. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

5.9.3. 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).

5.10. 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).

5.11. 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).

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, 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, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

5.12. 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)

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

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

5.15.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).

5.16. 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. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. 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.

6.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом образовательного учреждения.

6.3. 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.

6.4. 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.

6.5. 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.

6.6. Руководителю 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 Учреждения за ненормированный рабочий день предоставляются сверх ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.7. 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).

6.8. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

6.8.1. для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;

- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

6.8.2. для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;

- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время

- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан.

6.9. Работодатель гарантирует защиту социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и принимает меры, направленные на:

а) содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи, в рамках управления персоналом;

б) поощрение представителей работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности Учреждения;

в) обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

г) активизацию и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

д) организацию работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

е) закрепление за работниками из числа молодежи наставников;

ж) осуществление дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

## **7. Охрана труда и здоровья**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 22 ТК РФ).

7.1.2. Создавать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст. 214 ТК РФ).

7.1.3. Обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального

органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.1.4. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях (ст. 76 ТК РФ).

7.1.5. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению

опасного класса условий труда (ст. 214.1 ТК РФ).

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 216.1 ТК РФ).

7.1.6. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представителей работников.

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

7.1.8. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюза.

7.1.9. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей за счет внебюджетных средств Учреждения.

7.1.10. Осуществлять совместно с представителями работников контроль выполнения норм по охране труда. В случае выявления ими нарушения прав работников на опасных условиях труда принимать меры к их устранению.

7.2. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.3. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных

органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра».

## **8. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

8.4. Работодатель обязан предоставить профсоюзу 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).

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза 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.

8.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профсоюза для участия в проводимых ГК Профсоюза работников образования Пленумов, конференций, семинаров, совещаний и других мероприятий.

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

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

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

8.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза 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.

8.11. Профсоюз обязуется:

8.11.1. 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 ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюза.

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

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

8.11.4. 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.

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

8.11.6. 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).

8.11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

8.11.9. Участвовать в работе комиссий по оздоровлению работников учреждения и обеспечению их детей новогодними подарками.

8.11.10. Вести учет лиц, нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять документы в органы местного самоуправления.

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

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

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

8.11.14. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

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

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

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

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. 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.

9.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. 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.

9.6. 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**

**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 и (или) ГБОУ СОШ № 22).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами и Уставом Учреждения. 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 размещаются в Учреждении на информационном стенде и официальном сайте Учреждения.

1.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящими Правилами под расписку.

1.6. 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 ТК РФ.

2.1.4. Если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о

прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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 Учреждения,
- 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 ТК 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 работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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.

2.2.4. В соответствии со статьей 331 ТК РФ 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;

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

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 из числа указанных в абзаце третьем настоящего пункта, 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 реабилитирующим 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.

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

2.2.6. 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).

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

2.2.8. 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.

2.4.5. Обеспечение трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации осуществляется в соответствии с особенностями, установленными ст. 351.7 ТК РФ.

2.4.6. Стороны исходят из того, что на дистанционных работников в период выполнения ими дистанционной (удаленной) работой (дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стороны исходят из того, что с работниками образовательных организаций, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении дистанционной работы педагогическими работниками работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного

оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть 7 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа профильного министерства Российской Федерации

### **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 профсоюзом 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 работников.

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 ТК 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 ТК 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;
- проходить аттестацию 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;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

#### 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. ГБОУ СОШ № 22 (включая структурные подразделения) работает по графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

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 года № 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 и (или) ГБОУ СОШ № 22;

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 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

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

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности 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, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц и утверждаются директором Учреждения по согласованию с Профсоюзом.

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;
- главный бухгалтер;
- руководитель структурного подразделения;

5.4. 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 – библиотекаря - 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

трудоном 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 ГБОУ СОШ № 22 учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором Учреждения по согласованию с Профсоюзом 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 Профсоюзом, 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 к выполнению 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 учащихся 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 учетом 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 учетом 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.

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 объёма 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 профсоюза. 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 профсоюзом 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;

- советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней, согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 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.

Для отдельных категорий должностей устанавливается ненормированный рабочий день, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, согласно Приложению № 2 к настоящему Коллективному договору «Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работников Учреждения».

Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в случаях, указанных в Приложении № 2 к настоящему Коллективному договору «Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работников Учреждения».

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.

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.

5.45. 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 (ст. 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

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

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

5.48. 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.

5.49. 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).

5.50. 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.

5.51. 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.

5.52. К рабочему времени относятся также 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.

5.53. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть четвертая статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.54. Работник (призванный на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации) в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора, в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ, имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы в Учреждении.

5.55. В соответствии с частью 4 статьи 186 ТК РФ после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха.

## **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 Приложением № 4 к настоящему Коллективному договору «Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 22».

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. 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).

6.6. 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.

6.7. 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.

6.8. 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.

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

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

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

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

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

#### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее по тексту – Учреждение и (или) ГБОУ СОШ № 22) разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников учреждения в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного 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. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем**

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

- заместитель директора;
- начальник финансово-экономического отдела;
- руководители структурных подразделений.

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

#### **3. Дополнительные 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.

#### **4. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска**

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

- за общественную активность - до 2 календарных дней;
- председателю профсоюза - до 3 календарных дней, членам профсоюза (по представлению председателя Профсоюза) - до 2 календарных 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;
- за работу без больничного листа в течение года при отсутствии дисциплинарных взысканий - 2 дня.

4.2. В соответствии с ч.2. ст. 41 ТК РФ работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию, по согласованию с работодателем предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением за работником заработной платы или дополнительный отпуск продолжительностью 2 календарных дня. Основание для предоставления вышеуказанных дней является сертификат о вакцинации от коронавирусной инфекции, предъявленный вакцинированным работником.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о нормах обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области**

1.1. Положение о нормах обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – Учреждение и (или) ГБОУ СОШ № 22) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы охраны труда.

1.2. 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.

1.3. Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя.

1.4. 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 служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1

		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые(галоши) Перчатки резиновые	6 пар  1 пара 4 пары
8.	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
9.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные сапоги кирзовые	1 4 пары 1 пара
10.	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Тапочки кожаные	1 1 1 1 пара
11.	Кухонный рабочий	Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые (галоши) Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара
12.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук прорезиненный с нагрудником Сапоги резиновые (галоши)	1 1 1 1 пара
13.	Водитель автобуса	Комбинезон Рукавицы комбинированные Ботинки	1 на 3 года 10 пар 1 на 3 года

#### 1.4 . Норма бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работников

Профессия	Наименование работ и производственных факторов	Пункт Приложения № 1 к приказу Минздравсоцразвития от 17.12.2010 № 1122н	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств		Нормы выдачи на 1 работника в месяц
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	П.7	Мыло жидкое или жидкие моющие средства	Для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройства)

Уборщик служебных помещений				Для мытья тела	300г (мыло туалетное) или 500мл (жидкие средства в дозирующих устройства)
Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	П.7	Мыло или жидкие моющие средства		200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройства)
	Работы, связанные с дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	П.2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сужающие кожу)		100мл
		П.10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии		100мл

**Положение об оплате труда работников  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области  
средней общеобразовательной школы № 22 города Сызрани городского округа Сызрань  
Самарской области**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 22 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – Учреждение и (или) ГБОУ СОШ № 22) определяет порядок оплаты труда работников Учреждения и разработано с целью материального стимулирования работников 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 нуждающихся работников.

1.2. Положение разработано в соответствии с в соответствии с федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области от 14.12.2004 № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», Законом Самарской области от 06.07.2015 № 76-ГД «О молодом специалисте в Самарской области», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года № 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 нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования», постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629 «О внесении изменений в отдельные Положения», постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных учреждений», приказа 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», приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерству образования и науки Самарской области», иными нормативными правовыми актами Министерства Просвещения РФ, нормативными правовыми актами Самарской области, регулирующие вопросы оплаты труда, настоящим Положением, Уставом ГБОУ СОШ № 22.

1.3. Задачи Учреждения в сфере организации оплаты труда:

- исключение уравнительности в оплате труда;
- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- обеспечение связи оплаты труда работника с его личным трудовым вкладом и конечными результатами работы Учреждения в целом.
- соблюдение гарантий и прав работников в части оплаты труда;
- индикативный подход к оценке качества труда;
- совершенствование системы оплаты труда и социальной поддержки работников.

1.4. Ответственность за своевременное начисление и выплату заработной платы, а также сопутствующих налогов возлагается на главного бухгалтера Учреждения.

1.5. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в Учреждении как на основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих в Учреждении по совместительству или на условиях почасовой оплаты труда.

1.6. В настоящем Положении под основным местом работы понимается Учреждение, в котором работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность и где хранится его трудовая книжка.

1.7. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными правовыми актами.

## **2. Система оплаты труда работников**

2.1. В Учреждении устанавливается тарифная (повременная) система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

2.2. Тарифная (повременная) система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями), соглашениями сторон, приказами.

2.3. В отношении отдельных работников может устанавливаться иная система оплаты труда: сдельная, комиссионная.

2.4. Заработная плата работников учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.5. Заработная плата водителя школьного автобуса рассчитывается, согласно Методики расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 № 267.

Размеры надбавок водителю школьного автобуса устанавливаются директором ГБОУ СОШ № 22 в соответствии с нормами трудового законодательства согласно указанной Методике.

Средства областного бюджета, выделяемые на выплату надбавок водителям школьных автобусов, не могут быть использованы образовательным учреждением на иные цели.

### **3. Оплата труда за счет средств областного бюджета**

3.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

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

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

Специальный фонд оплаты труда составляет не более 23 % от базового фонда.

3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

### **4. 4. Условия, порядок и размеры назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда**

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

4.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе данным Положением, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.4. В Учреждении устанавливаются следующие компенсационные выплаты и их размеры:

- 4.4.1. За работу с тяжелыми и вредными условиями труда до 12% заработной платы
- лаборантам кабинетов химии и ИКТ;
  - учителям химии и ИКТ;
  - за работу с дезинфицирующими средствами, разведением хлорной извести (уборщик служебных помещений);
  - уборщику служебных помещений за уборку общественного туалета;
  - все виды работ, выполняемые в учреждении при переводе их на особый санитарно – эпидемиологический режим;
  - работа с ЭВМ (специальная оценка условий труда от 21.12.2015);
- 4.4.2. доплата за работу в ночное время – 35% должностного оклада за часы работы с 22-00 до 6-00. Расчет производится исходя из месячной нормы;
- 4.4.3. доплата за работу в выходной и праздничные дни предоставляется другой день отдыха в течении ближайших двух недель (ст. 153 ТК РФ) или оплата в размере двойной часовой или дневной ставки;

4.4.4. доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, согласно приказу директора - до 200% должностного оклада;

4.4.5. доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, согласно приказу директора - до 100% должностного оклада отсутствующего работника;

4.4.6. доплата за работу с детьми логопедических групп (руководитель, воспитатель, старший воспитатель, помощник воспитателя, воспитатель, логопед, музыкальный руководитель, психолог, старшая медсестра), - 20% от должностных окладов, помощнику воспитателя -15% от должностного оклада;

4.4.7. доплата за перенаполняемость групп - 20% (воспитатель, помощник воспитателя, медицинская сестра);

4.4.8. ежемесячная надбавка за ведомственные награды педагогическим работникам структурного подразделения в размере - 1000 руб.;

4.4.9. доплата до МРОТ;

4.4.10. ежемесячная денежная выплата молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в ГБОУ СОШ № 22, в размере и порядке, установленном законодательством;

4.4.11. ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей. Совместителям данная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение;

4.4.12. ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 5000 рублей в порядке, установленном постановлением Правительством Самарской области от 15.02.2006 № 12;

4.4.13. ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам структурного подразделения ГБОУ СОШ № 22, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад». Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, которые установлены для выплаты заработной платы. Денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности. Денежная выплата производится пропорционально отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка.

4.5. В учреждении устанавливаются иные обязательные выплаты из специальной части фонда оплаты труда, по согласованию с профсоюзом:

4.5.1. За проверку тетрадей:

русский язык - до 400 руб.

математика – до 350 руб.

начальные классы – до 400 руб.

иностраный язык – до 300 руб.

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

4.5.1. Надбавка за качество обучения и воспитания:

- за работу по ФГОС – от 500 до 1000 руб.;

- за работу по организации ЕГЭ, ОГЭ - от 500 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 – от 50 до 200 руб. за один час.;

- за использование информационных технологий, за интенсивность использования компьютерной техники, УЛО – до 1000 руб.;
  - работу с молодым специалистом – от 500 до 1000 руб.;
  - за качественное выполнение обязанностей секретаря педагогического совета – до 600 руб.;
  - за качественную организацию свободного доступа к персональным компьютерам – от 500 до 1000 руб.;
  - за качественную подготовку материалов представляемых на школьном сайте – от 500 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 – от 500 до 2000 руб.;
  - за работу администратора АСУ РСО - до 2000 руб.;
  - за работу в федеральной информационной системе (ФИС ФРДО) – 1000 руб.;
  - за организацию спортивно-массовой работы - от 500 до 1000 руб.;
  - за организацию работы по питанию учащихся - от 500 до 1000 руб.;
  - за четкое составление расписания уроков – от 1000 до 5000 руб.;
  - за выполнение обязанностей председателя Профсоюза – до 1000 руб.;
  - за победу и участие в районных, окружных, областных, всероссийских мероприятиях - от 1000 до 7000 руб.;
  - за заведование пришкольным участком - от 500 до 1000 руб.;
  - за методические объединения - от 500 до 1000 руб.;
  - за качественную организацию военно-патриотической деятельности - от 500 до 2000 руб.;
  - за организацию и проведение общешкольных значимых мероприятий – от 1000 до 6000 руб.;
  - за организацию работы оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей – от 2500 до 5000 руб.;
  - за работу по новым учебно-методическим комплектам – до 500 руб.;
  - за исполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией – от 1000 до 6000 руб.;
  - за заведование мед кабинетом - до 1000 руб.;
  - за организацию работы по программе здоровьесбережения – 500 руб.;
  - за сохранность кабинета - 200 руб.
- 4.6. За работу общественного инспектора по охране прав детства – от 500 до 1000 руб. (в зависимости от количества опекаемых; своевременной подготовки отчетов, документов; отсутствие жалоб со стороны опекунов; своевременное принятие мер по защите прав детей).
- 4.7. За работу по охране труда участников образовательного процесса:
- оформление документации - до 500 руб.
  - отсутствие травматизма среди учащихся, воспитанников, работников – 200 руб.
  - положительные результаты проверки по охране труда – 500 руб.
  - за уполномоченного по охране труда – до 200 руб.
- 4.8. За организацию работы с учащимися по ГОЧС и антитеррору, ответственным за организацию работы по ГОЧС – до 2000 руб.
- 4.9. За поддержание санитарно-гигиенических условий в Учреждении – от 500 до 2000 руб.
- 4.10. За техническое содержание зданий – от 500 до 2000 руб.
- 4.11. Ответственным за организацию антикоррупционной деятельности – до 2000 руб.
- 4.12. За заслуги в области образования – почетный работник общего образования РФ, отличник народного просвещения - 10% от должностного оклада.
- 4.13. Первые три дня временной нетрудоспособности оплачиваются за счет работодателя.

## 5. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

5.1. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за выслугу лет;
- премии;
- доплаты.

5.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам по профессиональным квалификационным группам должностей: «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» в следующих размерах:

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

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

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

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

5.4. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

5.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

5.6. Критерии эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.7. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части

фонда оплаты труда. Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

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

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

5.7. Стимулирующий фонд распределяется между различными категориями работников учреждения в следующих пропорциях: 64% - учителям, 36% - всем остальным работникам.

Стимулирующий фонд директора учреждения составляет не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения.

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

5.9. Стимулирующие премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора учреждения сроком на один месяц.

Стимулирующие выплаты (надбавки) педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения устанавливаются один раз в год - в соответствии с критериями оценки деятельности и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

5.10. Назначение стимулирующих надбавок и доплат согласует управляющий совет учреждения 1 раз в год.

5.11. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначаются каждому работнику учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности, согласно критериям, указанным в пунктах 6-7 настоящего Положения.

Материалы самоанализа деятельности за полугодие каждый работник оформляет самостоятельно, 1 раз в год.

5.12. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику учреждения индивидуально, на основе ходатайства заместителей директора.

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

Заместители 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.

5.14. Педагогические работники предоставляют заместителю директора по УВР материалы самоанализа в соответствии с критериями оценки деятельности в срок не позднее 10 января текущего года за период с 1 января по 31 декабря.

Административно - управленческий, обслуживающий персонал и иные работники учреждения представляют своим материалы самоанализа главному бухгалтеру, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности учреждения в в срок не позднее 10 января текущего года за период с 1 января по 31 декабря согласно критериям, указанным в пунктах 6, 7 настоящего Положения.

Работники структурных подразделений ГБОУ СОШ № 22, реализующие основные общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад» представляют материалы самоанализа руководителям структурных подразделений, в порядке, указанным в разделе 7 настоящего Положения.

5.15. Заместители директора по УВР, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа учреждения, определяющего размер стимулирующих выплат работникам учреждения и представляют на утверждение директору учреждения за год в срок не позднее 10 января текущего года за период с 1 января по 31 декабря.

5.16. Директор учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование управляющему совету в 2-х дневный срок (12 числа).

5.17. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в 2-х дневный срок (до 14 числа) и направляет их директору учреждения.

5.18. Директор по согласованию с управляющим советом издает приказ в 2-х дневный срок (до 16 числа).

5.16. Размер, порядок надбавок и доплат, материальной помощи и премирования директора учреждения устанавливается учредителем – Западным управлением министерства образования Самарской области.

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

5.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

5.19. Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5.20. Стоимость одного балла рассчитывается 1 раз в год (на 1 января) по педагогическим работникам, заместителям директора по УВР и обслуживающему персоналу отдельно и утверждается приказом директора. Размер стоимости балла рассчитывается 1 раз в год согласно процентного соотношения суммы стимулирующего фонда для педагогического и административно-управленческому персоналу, путем деления суммы стимулирующего фонда на общее количество баллов по педагогическому и административно-управленческому персоналу.

5.1. Конкретные размеры оплаты труда и виды выплат стимулирующего характера водителя школьного автобуса устанавливаются в трудовом договоре.

## **6. Перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ГБОУ СОШ № 22**

### **6.1. Критерии эффективности труда и показатели качества работы учителя**

№п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Уровень оценивания	Максимальный балл
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету	Сохранение-1 балл Положительная динамика-2 балла	2 балла
1.2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по	Снижение-1 балл Отсутствие -2 балла	2 балла

	преподаваемому учителем предмету, по итогам сравнения отчетных периодов		
1.3	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету, на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету и соответствующему уровню в ОО	От 55 до 64%-1 балл от 65 % до 75%-2 балла выше 75%-3 балла	3 балла
1.4	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету	75% и выше-2 балла	2 балла
1.5	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету, составляет 100%	100%-1балла	1 балл
1.6	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-бальной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	На уровне-1 балл выше- 2 балла	2 балла
1.7	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету	75% и выше-2 балла	2 балла
1.8	Соответствие выбора обучающимися предметов ГИА-9 профилю обучения в 10 классе или профессиональной направленности в СПО	75% и выше-2 балла	2 балла
1.9	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету, составляет 100%	100%-1 балл	1 балл
1.10	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету, составляет 100%	100%-2 балл	2 балла
1.11	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100%-2 балл	2 балла
1.12	Наличие выпускников, награжденных	100%-2 балл	2 балла

	медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету по выбору, от общего числа выпускников, награжденных медалью, обучавшихся учителем		
1.13	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-бальной шкале) по преподаваемому учителем предмету, на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	На уровне -1 балл выше — 2 балла	2 балла
1.14	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	1балл	1 балла
1.15	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчетных периодов	Отсутствие - 2 балла Снижение – 1 балл Постановка на учет – (0) баллов	2 балла
1.16	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	До 50% от общего кол-ва учащихся в классе — 0,5 баллов выше 50% - 1 балл  участие в мероприятиях (считать по наивысшему уровню) школьный уровень — 0,5 баллов Округ- 1 балл Регион -2 балла РФ- 3 балла	4 балла
1.17	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях ( <u>победы, призовые места</u> ) (в зависимости от уровня)	Участие в мероприятиях (считать по наивысшему уровню) Округа- 1 балл; Региона -2 балла; РФ- 3 балла	3 балла
1.18	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Участие в мероприятиях округа- 1 балл; региона -2 балла; РФ- 3 балла	3 балла
1.19	Доля обучающихся классного коллектива, закрепленного за учителем,	от 70%- 1балл 100%- 2 балла	2 балла

	выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО		
1.20	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1 балл	1 балл
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>			
2.1	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад ( <u>кроме всероссийской олимпиады школьников</u> ), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	За каждого победителя 1 балла, но не более (5 баллов)	5 баллов
2.2	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и /или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	За каждого победителя 1 балла, но не более (5 баллов) За каждого призера 0,5 баллов (но не более 5 баллов)	5 баллов
2.3	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	От 50 до 79% -1 балл 80% и выше -2 балла	2 балла
2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и /или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету (в зависимости от уровня)	За каждого победителя-2 балла, (но не более 8 баллов) За каждого призера — 0,5 баллов (но не более 8 баллов)	8 баллов
2.5	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в	До 5%-1 балл; 6%-10%-2 балла; более-11%-3 балла	3 балла

	другие аналогичные проекты		
2.6	Доля обучающихся 6-11 классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1%-7%-2 балла; 8%-10%- 3 балла; более 10%-5 баллов; За каждого победителя-2 балла, но не более 10 баллов	5 баллов
2.7	Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-11 классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	За каждого победителя-2 балла, (но не более 8 баллов) за каждого призера 1 балл(но не более 8 баллов)	8 баллов
2.8	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	Более 80%-2 балла	2 балла
2.9	Доля обучающихся 6-11 классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших, рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	30%-49%- 1 балл; 50%-70%-2 балла; свыше 70% - 3балла	3 балла
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
3.1	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся	1 балл	1 балл
3.2	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего	15%-30%-1 балл; 31-49%- 2 балла; более 50%- 3 балла	3 балла

	образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику(учи.ру,якласс,решу ЕГЭ, РЭШ и др.)		
3.3	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесены 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУРСО	3 балла	3 балла
3.4	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью (личный сайт, страница педагога)	1 балл	1 балл
<b>4.Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>			
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	РФ -3 балла; регион – 2 балла; округ-1 балл	3 балла
4.2.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	РФ -3 балла ; регион – 2 балла; округ - 1 балл	3 балла
4.3.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно	2 балла	2 балла

	установленного количества часов		
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>			
5.1	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	80%-2 балла 100%-3 балла	3 балла
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	отсутствие- 1 балл	1 балл
5.3	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов	60%-70%-2 балла; свыше 70%- 3 балл	3 балла
5.4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	2 балла	2 балла
Итого			105 баллов

### 6.2. Критерии эффективности труда и показатели качества работы заместителя директора по УВР

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Вид оценивания	Максимальный балл
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	1балл	1балл
	Положительная динамика качества обучения выпускных классов ступени начального общего образования -1балл	1балл	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	1-2 балла	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	1-2 балла	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	1-1,5 балла	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 сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5 балла	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	1-2 балла	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	0,5-1,5 балла	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	0,5-1,5 балла	1,5 балла
	Отсутствие учащихся оставленных на повторное обучение – 1балл	1 балл Наличие – (0) баллов	1 балл
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 балла;	1-3 балла	3 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;	1-3 балла	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;	1-3 балла	3 балла
	Наличие публикаций заместителя руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл;	1 балл	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;	1-3 балла	3 балла
	Изменение доли учащихся на ступени среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента на 3% и выше – 2 балла;	1-2 балла	2 балла
	Доля профильных классов на ступени среднего общего образования (за исключением универсального профиля): 50% и выше – 1 балл; 100% - 2 балла;	1 -2 балла	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;	0,5-3 балла	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;	2-4 балла	4 балла

	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла;	1-2 балла	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;	1 балл	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;	1 балл	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;	2 балла	2 балла
	Многообразие системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения: наличие (по лицензии) и реализация не менее 3-х направлений – 1 балл;	1 балл	1 балл
	Доля учащихся постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% - 0,5 балла;	2 балла	2 балла
	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл;	1 балл	1 балл

Число учащихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних:	Отсутст.– 2 балла; снижение – 1 балл, повыш.– (0) баллов;	2 балла
Наличие у образовательного учреждения программы здоровья (приложить справку по реализации);	1 балл	1 балл
% охвата учащихся горячим питанием по школе	От 70% до 100 % - 2балла От 50% до 69 % - 1 балл	2 балла
Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	1-2 балла	2 балла
Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл;	1 балл	1 балл
Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл;	1 балл	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;	0,5-2 балла	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	1-2 балла	2 балла
<b><u>Итого 62 балл(ов)</u></b>		

**6.3. Критерии эффективности труда и показатели качества работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (по полугодиям)**

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию (показатели)	Вид оценивания (баллы)
---	----------	-----------------------------------	------------------------

Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Рост уровня вовлеченности учащихся в общественно-полезную деятельность	По итогам года	1
	Рост количества детей, являющихся членами Всероссийских детских и молодёжных организаций		1
	Рост количества детей, охваченных дополнительным образованием		1
	Рост количества детей, охваченных волонтерским движением		1
Адресное вовлечение «трудных» подростков	1		
	Наличие мероприятий, проведённых с социальными партнёрами		1
<b>Итого:</b>			<b>6</b>
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	Работа в социальных сетях по освещению участия в мероприятиях федеральной повестки, воспитательной работы в образовательной организации (в том числе, если работа с социальными сетями ведётся детьми)	По итогам года	1
<b>Итого:</b>			<b>1</b>
Результативность организационно-методической деятельности педагога	Выступления с докладами проведение мастер-классов по тематике профессиональной деятельности		2
	Публикация и обобщение нового опыта воспитательной работы в образовательной организации (соавторство в том числе)		1
	Участие в организации мероприятий по воспитанию на уровне муниципалитета/региона		0,5 балла- муниципалитет 1 балл - регион
<b>Итого:</b>			<b>4,5</b>
<b>ВСЕГО:</b>			<b>11,5</b>

**6.4. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Шкала оценивания
<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг – 1 блок</b>			

1.1	<p>Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:</p> <p>в когнитивной сфере 20%-39 -1 балл; 40%-59% - 2 балла; 60% и более -3 балла.</p> <p>в эмоционально-волевой сфере 20%-39 -1 балл; 40%-59% - 2 балла; 60% и более -3 балла.</p> <p>в общении 20%-39 -1 балл; 40%-59% - 2 балла; <b>60% и более -3 балла.</b></p>	год	3  3  3
1.2	<p>Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период - 0 баллов; наличие положительного результата за отчетный период 1 балл.</p>	год	1
1.3	<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования)– 1 балл;</li> <li>- Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся – 2 балла;</li> <li>-Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 3 балла</li> </ul>	год	6
1.4	<p>Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно-разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %</p> <p>60%-70% - 1балл 71%-85% - 2 балла Свыше 85% - 3 балла</p>	год	3
1.5	<p>Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной – 1 балл региональный – 2 балла всероссийский (международный) – 3 балла</p>	год	3

1.6	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; 0,5 балла 61-75%; 1 балл 76-85%; 1,5 балла свыше 85% 2 балла	год	2
1.7	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; 0,5 балла 61-75%; 1 балл 76-85%; 1,5 балла свыше 85% 2 балла	год	2
1.8	Выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией	год	1
1.9	Информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения	год	1
<b>Всего</b>			<b>28</b>
<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе 2 блок</b>			
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	год	1
2.2	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса Да – 1 балл;	год	1
<b>Всего</b>			<b>2</b>
<b>Результативность организационно-методической деятельности 3 блок</b>			
3.1	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) Участник – 1 балл; Лауреат – 2 балла; Призер – 3 балла.год	год	3
3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) На образовательном уровне: призер – 0,5 балла; победитель – 1 балл; на региональном уровне: призер – 1,5 балла; победитель – 2 балла; на всероссийском уровне: призер – 2,5 балла; победитель – 3 балла.	год	3

3.3	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня) На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	год	3
3.4	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	год	3
3.5	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) На уровне школы – 0,5 балла; На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	год	3
3.6	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	год	3
3.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	год	2
		<b>Всего</b>	<b>20</b>
		<b>Итого</b>	<b>50</b>

**6.5. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования, педагога-организатора**

<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>
<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг – 1 блок</b>		
Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-7 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74% - 1 балл; 75%-79% - 2 балла; 80% и более – 3 балла	год	3
Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 100%	год	3

Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	год	3
Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	год	3
Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) 70%-79% - 2 балла; 80% и более – 4 балла.	год	4
<b>Итого</b>		<b>16</b>
<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе – 2 блок</b>		
Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	год	4
Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области»: в социальных сетях – 2 балла, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период – 5 баллов	год	5
<b>Итого</b>		<b>9</b>
<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей – 3 блок</b>		
Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 2 балла; свыше 50% - 4 балла	год	4
Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	год	4
Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	год	4
<b>Итого</b>		<b>12</b>
<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения – 4 блок</b>		

Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) на муниципальном уровне – 0,5 балла; на региональном и всероссийском уровне – 1 балл	год	1
Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона до 5% - 0,5 балла; 5-10% - 1 балл; 10-15% - 2, балла; свыше 15% - 3 балла	год	3
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое)	год	2
Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	год	2
Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) участие -1 балл; призер, победитель – 2 балла	год	2
<b>Итого</b>		<b>10</b>
<b>Всего итого</b>		<b>47</b>

<b>6.6. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя – логопеда, учителя-дефектолога</b>		
<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>
<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг – 1 блок</b>		

<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</p> <p>Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием):</p> <p>по разделу «звукопроизношение»</p> <p>по разделу «развитие фонематических процессов»</p> <p>по разделу «развитие слоговой структуры слова»</p> <p>по разделу «развитие лексического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие грамматического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие связной речи»</p> <p>20%-39% от числа обучающихся – 0,5;</p> <p>40%-59% от числа обучающихся - 1 балл;</p> <p>60% и более от числа обучающихся – 2 балла.</p> <p>год</p>	год	2
<p>Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН):</p> <p>по разделу «звукопроизношение»</p> <p>по разделу «фонематическое восприятие»</p> <p>20%-39% от числа обучающихся – 0,5 балла;</p> <p>40%-59% от числа обучающихся – 1 балл;</p> <p>60% и более от числа обучающихся – 2 балла.</p>	год	2
<p>Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием):</p> <p>по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется)</p> <p>по разделу «развитие фонематических процессов»</p> <p>по разделу «развитие фонематических процессов»</p> <p>по разделу «развитие слоговой структуры слова»</p> <p>по разделу «развитие лексического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие грамматического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие связной речи»</p> <p>по разделу «формирование письменной речи»</p> <p>20%-39% от числа обучающихся – 0,5 балла;</p> <p>40%-59% от числа обучающихся – 1 балл;</p> <p>60% и более от числа обучающихся – 2 балла.</p>	год	2
<p>Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):</p>	год	2
<p>по разделу «звукопроизношение»</p>	год	балл

<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</p> <p>по разделу «физическое развитие»  по разделу «сенсорное развитие»  по разделу «познавательное развитие»  по разделу «коммуникативное развитие»  20%-39% от числа обучающихся-0,5 балла;  40%-59% от числа обучающихся-1балл;  60% и более от числа обучающихся–2 балла.</p>	год	2
<p>Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)  на уровне образовательного округа– 1 балл;  на региональном уровне – 2 балла;  на всероссийском уровне – 3 балла.</p>	год	3
<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)  55-60% - 0,5 балла;  61-75% - 1 балл;  76-85% - 2 балла;  свыше 85% - 3 балла.</p>	год	3
<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)  55-60% - 0,5 балла;  61-75% - 1 балл;  76-85% - 2 балла;  свыше 85% - 3 балла.</p>	год	3
<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)  55-60% - 0,5 балла;  61-75% - 1 балл;  76-85% - 2 балла;  свыше 85% - 3 балла.</p>	год	3
<p>Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса  Да (не имеются) – 1 балл;  Нет (имеются) – 0 балла.</p>	год	1
<b>Всего</b>		<b>25</b>
<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b> <b>2 блок</b>		
<p>Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом  Да (имеется) – 1 балл;  Нет (не имеется) – 0 баллов</p>	год	1

Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	год	2
<b>Итого</b>		<b>3</b>
<b>Результативность организационно-методической деятельности – 3 блок</b>		
Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) На образовательном уровне: участник – 0,5 балла; призер – 1 балл; победитель (лауреат) – 2 балла; на региональном уровне: участник – 1 балл; призер – 2 балла; победитель (лауреат) – 3 балла; на всероссийском уровне: участник – 2 балла; призер – 3 балл; победитель (лауреат) – 4 балла;год	год	4
Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	год	1
Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) На уровне ДОО – 0,5 балла На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне и выше – 2 балла.	год	2
Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога) На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне и выше – 2 балла.	год	2
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях На уровне ДОО – 0,5 балла; На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла	год	3

Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): Создание – 0,5 балла;; создание и реализация– 1 балл; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 1,5 балла; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 2 балла.	год	2
Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	год	1
	<b>Всего</b>	<b>15</b>
	<b>Итого</b>	<b>41</b>

#### 6.7. Критерии эффективности труда и показатели качества работы начальника финансово-экономического отдела

КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
1. Организация бухгалтерского учета в общеобразовательном учреждении с использованием прогрессивных форм и методов учета	год	6 баллов
2. Рациональное планирование бюджета	год	5 баллов
3. Качество анализа исполнения сметы доходов и расходов	год	5 баллов
4. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	год	3 балла
5. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	год	3 балла
6. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	год	6 баллов
<b>ИТОГО</b>		<b>28</b>

#### 6.8. Критерии эффективности труда и показатели качества работы заведующего хозяйством

КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Отсутствие обращений педагогов по техническим неполадкам	год	1 балл

Создание безопасных условий, которые не приводят к травматизму учащихся и работников	год	2 балла
Прием школы к учебному году	год	без замечаний - 2 балла с замечаниями – (-0) балл
Сохранность материально-технической базы школы (по итогам инвентаризации, проверок)	год	1 балл
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	год	2 балла
Замечания по итогам ревизий и других проверок	год	Отсутствие - 2 балла Наличие – (-0) балл
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)	год	2 балла
<b>ИТОГО</b>		<b>12</b>

#### **6.9. Критерии эффективности труда и показатели качества работы инспектора по охране труда**

Критерии оценивания	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Отсутствие замечаний (предписаний), административных штрафов по итогам проверок контролирующих органов в рамках компетенции работника	год	3
Незамедлительное выполнение срочных запросов контролирующих и (или) надзорных органов	год	3
Предложение рациональных методов разрешения поставленных задач	год	3
Досрочная и безошибочная подготовка и сдача отчетных материалов (за месяц, квартал, год), либо аналитических и информационных материалов	год	2
<b>ИТОГО</b>		<b>11</b>

#### **6.10. Критерии эффективности труда и показатели качества работы экономиста**

Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплины	год	5 баллов

Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года	год	5 баллов
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	год	5 баллов
Итого:		<b>15 баллов</b>

#### **6.11. Критерии эффективности труда и показатели качества работы уборщика служебных помещений, вахтера**

КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Отсутствие замечаний (предписаний), административных штрафов по итогам проверок в рамках компетенции работника	год	4 балла
Уменьшение количества списываемого инвентаря (деталей, запчастей) по причине досрочного приведения в негодность	год	4 балла
<b>ИТОГО</b>		<b>8</b>

#### **6.12. Критерии эффективности труда и показатели качества работы сторожей**

КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Отсутствие случаев причинения материального ущерба школе в период дежурства	год	2 балла
Оперативность вызова технических служб, в случае аварийной ситуации или чрезвычайной ситуации	год	3 балла
<b>ИТОГО</b>		<b>5</b>

#### **6.13. Критерии эффективности труда и показатели качества работы водителя автобуса**

КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля, автобуса	год	2 балла
Отсутствие нарушений в ходе перевозки воспитанников (учащихся), грузов	год	1 балл
Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности	год	2 балла
<b>ИТОГО</b>		<b>5</b>

#### **6.14. Критерии эффективности труда и показатели качества работы делопроизводителя**

Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет.	год	2 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).	год	1 балл
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	год	1 балл
Своевременное оформление, ведения документации и отчетности перед вышестоящими органами.	год	2 балла
<b>Итого:</b>		<b>6 баллов</b>

### 6.15. Критерии эффективности труда и показатели качества работы дворника

Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
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).	год	1 балл
Качественная и своевременная подготовка здания к работе осенне-зимних условиях и к ежегодному приему учреждения.	год	2 балла
Обеспечение санитарно-гигиенических условий на закрепленной территории	год	2 балл
<b>Итого:</b>		<b>5 баллов</b>

## 7. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурных подразделений ГБОУ СОШ № 22, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад» (Далее – Структурное подразделение)

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

7.1.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурных подразделений устанавливается в размере 20% на основании постановления Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 «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».

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

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

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

7.2.1. 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.

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

7.2.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы. (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 05.02.2021 № 51).

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируются.

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

## **7.3. Условия для назначения стимулирующих выплат**

7.3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х 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.

#### **7.4. Порядок установления стимулирующих выплат**

7.4.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Структурного подразделения, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам Структурного подразделения устанавливаются 1 раз в год: на 01 января по итогам работы и в соответствии с критериями оценки деятельности.

7.4.2. Педагогические работники предоставляют руководителю Структурного подразделения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности до 10 января.

7.4.3. Медицинские работники представляют аналитические материалы руководителю Структурного подразделения в соответствии с критериями оценки деятельности до 10 января.

7.4.4. Обслуживающий персонал, иные работники представляют аналитические материалы руководителю структурного подразделения в соответствии с критериями оценки деятельности до 10 января.

7.4.5. Руководитель структурного подразделения представляет ходатайство директору учреждения в соответствии с критериями оценки деятельности до 10 января.

7.4.6. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 22.

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

7.5.1. Руководитель 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.

7.5.2. Директор ГБОУ СОШ № 22 по согласованию с председателем Профсоюза издает приказ в 2-х дневный срок до 12 числа.

#### **7.6. Перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Структурных подразделений**

##### **7.6.1. Критерии эффективности труда и показатели качества работы руководителя Структурным подразделением**

<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Вид оценивания (баллы)</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 в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования: 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>

**7.6.2. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя – логопеда, учителя-дефектолога**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Шкала оценивания
<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг – 1 блок</b>			
1.1	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации	полугодие	2
1.1.1	(обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» 20%-39% от числа обучающихся – 0,5; 40%-59% от числа обучающихся - 1 балл; 60% и более от числа обучающихся – 2 балла.		
1.1.2	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие» 20%-39% от числа обучающихся – 0,5 балла; 40%-59% от числа обучающихся – 1 балл; 60% и более от числа обучающихся – 2 балла.	год	2

1.1.3	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи» 20%-39% от числа обучающихся – 0,5 балла; 40%-59% от числа обучающихся – 1 балл; 60% и более от числа обучающихся – 2 балла.	год	2
1.1.4	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):	год	2
	по разделу «звукопроизношение»	год	балл
1.2	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие» 20%-39% от числа обучающихся-0,5 балла; 40%-59% от числа обучающихся-1балл; 60% и более от числа обучающихся-2 балла.	год	2
1.3	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня) на уровне образовательного округа– 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне – 3 балла.	год	3
1.4	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 2 балла; свыше 85% - 3 балла.	год	3

1.5	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 2 балла; свыше 85% - 3 балла.	год	3
1.6	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 2 балла; свыше 85% - 3 балла.	год	3
1.7	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса Да (не имеются) – 1 балл; Нет (имеются) – 0 балла.	год	1
<b>Всего</b>			<b>25</b>
<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b> <b>2 блок</b>			
2.1	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом Да (имеется) – 1 балл; Нет (не имеется) – 0 баллов	год	1
2.2	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	год	2
<b>Итого</b>			<b>3</b>
<b>Результативность организационно-методической деятельности – 3 блок</b>			

3.1	<p>Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)</p> <p>На образовательном уровне:  участник – 0,5 балла;  призер – 1 балл;  победитель (лауреат) – 2 балла;</p> <p>на региональном уровне:  участник – 1 балл;  призер – 2 балла;  победитель (лауреат) – 3 балла;</p> <p>на всероссийском уровне:  участник – 2 балла;  призер – 3 балл;  победитель (лауреат) – 4 балла;</p>	год	4
3.2	<p>Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.</p>	год	1
3.3	<p>Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)</p> <p>На уровне ДОО – 0,5 балла  На уровне образовательного округа – 1 балл;  На региональном уровне и выше – 2 балла.</p>	год	2
3.4	<p>Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)</p> <p>На уровне образовательного округа – 1 балл;  На региональном уровне и выше – 2 балла.</p>	год	2
3.5	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях</p> <p>На уровне ДОО – 0,5 балла;  На уровне образовательного округа – 1 балл;  На региональном уровне – 2 балла;  На всероссийском уровне – 3 балла</p>	год	3

3.6	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): Создание – 0,5 балла;; создание и реализация – 1 балл; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 1,5 балла; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 2 балла.	год	2
3.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		1
		<b>Всего</b>	<b>15</b>
		<b>Итого</b>	<b>41</b>

**7.6.3. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Шкала оценивания
<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг – 1 блок</b>			
1.1	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-7 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74% - 1 балл; 75%-79% - 2 балла; 80% и более – 3 балла	год	3
1.2	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 100%	год	3
1.3	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	год	3

1.4	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	год	3
1.5	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) 70%-79% - 2 балла; 80% и более – 4 балла.	год	4
<b>Итого</b>			<b>16</b>
<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе – 2 блок</b>			
2.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	год	4
2.2	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области»: в социальных сетях – 2 балла, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период – 5 баллов	год	5
<b>Итого</b>			<b>9</b>
<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей – 3 блок</b>			
3.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 2 балла; свыше 50% - 4 балла	год	4
3.2	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	год	4
3.3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	год	4
<b>Итого</b>			<b>12</b>
<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения – 4 блок</b>			
4.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) на муниципальном уровне – 0,5 балла; на региональном и всероссийском уровне – 1 балл	год	1

4.2	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона до 5% - 0,5 балла; 5-10% - 1 балл; 10-15% - 2, балла; свыше 15% - 3 балла	год	3
4.3	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое)	год	2
4.4	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	год	2
4.5	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) участие -1 балл; призер, победитель – 2 балла	год	2
<b>Итого</b>			<b>10</b>
<b>Всего итого</b>			<b>47</b>

**7.6.4. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Шкала оценивания
<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг – 1 блок</b>			
1.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении 20%-39 -1 балл; 40%-59% - 2 балла; <b>60% и более -3 балла.</b>	год	3
1.2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период - 0 баллов; наличие положительного результата за отчетный период 1 балл.	год	1

1.3	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу) – 1 балл; - Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся – 2 балла; -Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 3 балла	год	3
1.4	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) На уровне ДОО – 0,5 балла На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне и выше – 2 балла.	год	2
1.5	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня) На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне и выше – 2 балла.	год	2
1.6	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; 0,5 балла 61-75%; 1 балл 76-85%; 2 балла свыше 85% 3 балла	год	3
1.7	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; 0,5 балла 61-75%; 1 балл 76-85%; 2 балла свыше 85% 3 балла	год	3
<b>Всего</b>			<b>17</b>
<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе 2 блок</b>			
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках) На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	год	3
2.2	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса Да – 1 балл; Нет – 0 балла.	год	1
<b>Всего</b>			<b>4</b>

<b>Результативность организационно-методической деятельности 3 блок</b>			
3.1	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) Участник – 1 балл; Лауреат – 2 балла; Призер – 3 балла.	год	3
3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) На образовательном уровне: призер – 0,5 балла; победитель – 1 балл; на региональном уровне: призер – 1,5 балла; победитель – 2 балла; на всероссийском уровне: призер – 2,5 балла; победитель – 3 балла.	год	3
3.3	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня) На уровне ДОО – 0,5 балла; На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	год	3
3.4	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) На уровне ДОО – 0,5 балла; На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	год	3
3.5	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) На уровне ДОО – 0,5 балла; На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	год	3
3.6	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	год	3
3.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	год	2
		<b>Всего</b>	<b>20</b>
		<b>Итого</b>	<b>41</b>

**7.6.5. Критерии эффективности труда и показатели качества работы старшего воспитателя**

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Обеспечение качества дошкольного образования	Организационно методическое сопровождение процесса ведения и реализации ФГОС ДО	год	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	год	3 балла
	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	год	2 балла
	Использование IT-технологий в воспитательно-образовательном процессе	год	2 балла
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах (выше уровня образовательного учреждения) Уровень округа (очное) – 1 балл Уровень региона, федерации (очное) – 2 балла	год	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	год	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	год	3 балла

	Результаты участие работника в конкурсах профессионального мастерства - уровень округа (очно)- призер 1 балла, победитель – 2 балла -уровень региона (зональный) -3 балла	год	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	год	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)	год	2 балла
	Использование в воспитательно-образовательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки, ДШИ и др.)	год	1 балл
	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования квалификационных категорий	год	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	год	1 балл
		<b>27</b>	
	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в структурном подразделении Учреждения (в среднем по ДОУ)	год	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, материально технических, финансовых)	год	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	год	3 балла
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей) во время образовательно-воспитательного процесса	год	1 балл
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию питания воспитанников	год	1 балл
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения по отношению к родителям и воспитанникам	год	1 балл
	Отсутствие замечаний по итогам внутренних и внешних проверок (в рамках функциональных обязанностей)	год	1 балл
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	год	1 балл
	Наличие программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	год	1 балл
<b>Всего</b>			<b>41</b>

**7.6.6. Критерии оценки эффективности (качества) работы воспитателя, воспитателя логопедической группы**

<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя</b>			
<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>
<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг – 1 блок</b>			
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 0,5балла; соответствует – 1 балл; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – <b>2 балла.</b>	год	2
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75%-79% - 1 балл; 80%- 89% - 2 балла; 90% и более – 3балла	год	3
1.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК	год	1
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	год	1
1.5	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО: 20% - 24% - 1 балл; 25% - 29% - 2 балла; 30% - 3 балла.	год	3
1.6	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественнонаучной направленностей	год	1
1.7	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы): До 70 % - 1 балл; Выше 70% - 2 балла.	год	2
<b>Итого</b>			<b>13</b>
<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей по сопровождению их профессионального самоопределения 2 блок</b>			

2.1	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): Участие – 1 балл; Призер, лауреат, победитель – 2 б	год	2
2.2	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе – 1балл; во втором (очном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла.	год	3
<b>Итого</b>			<b>5</b>
<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе – 3 блок</b>			
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	год	2
3.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений (инфоповод): 10 шт. за год - 0,5 балла; 11 -18 и более шт. за год – 1 балл;	год	1
<b>Итого</b>			<b>3</b>
<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога – 4 блок</b>			
4.1	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня): Уровень округа – 0,5 балла; Уровень региона – 1 балл; Федеральный уровень – 2 балла	год	2
4.2	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): - уровень округа (очно)- призер 1 балла; победитель – 2 балла; - уровень региона (зональный) – призер -3 балла; победитель -4 баллов.	год	4

4.3	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного: Уровень ОО – 0,5 балла; Уровень округа – 1 балл; Уровень региона – 2 балла; Уровень РФ, международный – 3 балла	год	3
4.4	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): Уровень округа – 0,5 балла; Уровень региона, РФ – 1 балл	год	1
4.5	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов(сверх чека).	год	1
4.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	год	1
		<b>Итого</b>	<b>12</b>
<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>			
<b>V блок</b>			
5.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы): Стабильно низкий – 0,5 балла; Снижение на 1% - 1 балл; Снижение на 2% -2 балла; Снижение на 3% и выше – 3 балла.	год	3
5.2	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья 1% - 1 балл; 2% - 2 балла; 3% и выше – 3 балла.	год	3
5.3	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	год	1
5.4	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	год	1
		<b>Итого</b>	<b>8</b>
		<b>Всего итого</b>	<b>41</b>

**7.6.7. Критерии эффективности труда и показатели качества работы музыкального руководителя, инструктора по физической культуре**

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
<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	год	2 балла
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДОУ) Показатель выше среднего по ДОУ - 2 Имеет позитивную динамику -1	год	2 балла
	Позитивная динамика в результатах коррекционно- развивающей, психологической работы - в группе общеразвивающей направленности - 1 балл; - в группе компенсирующей направленности – 2 балла.	год	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	год	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	год	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	год	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	год	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	год	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.).	год	2 балла
	<b>Всего</b>		<b>23 балла</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	год	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	год	3 баллов
	За сложность контингента воспитанников в разновозрастной группе При наличии 2 возрастов-1 балл При наличии 3 возрастов – 2 балла	год	2 балла
	<b>Всего:</b>		<b>8 баллов</b>
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	год	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)	год	1 балл

	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	год	1 балла
	Отсутствие замечаний по итогам внутренних и внешних проверок (в рамках функциональных обязанностей)	год	1 балла
<b>Всего:</b>			<b>4</b>
<b>Итого:</b>			<b>35</b>

**7.6.8. Критерии эффективности труда и показатели качества работы помощника воспитателя, помощника воспитателя в логопедической группе**

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Выплаты за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости.	Положительная динамика (сохранение) количества дней пребывания ребёнка в группе или в учреждении в среднем по группе 1-2 в среднем по учреждению 3-4год	год	3 балла
	Наличие детей с особыми потребностями (дети-инвалиды, с заключением ПМПК)	год	3 балла
<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)	год	1 баллов
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	год	3 балла
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания воспитанников, к сервировке стола.	год	2 балла
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях детского сада в соответствии с Сан Пин.	год	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.	год	1 балл
<b>Итого за блок:</b>			<b>1 балл</b>
<b>Общее кол-во баллов по всем блокам:</b>			<b>17 баллов</b>

**7.6.9. Критерии эффективности труда и показатели качества работы заведующего хозяйством**

Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	год	2 балла
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	год	2 балла
Положительная динамика в организации предметно-развивающей и здоровьесберегающей среды	год	2 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).	год	2 балла
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	год	1 балл
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	год	1 балл
За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, контроль за проведением генеральных уборок	год	2 балла
За качественную организацию пропускного режима	год	1 балл
<b>Итого:</b>		<b>20 баллов</b>

**7.6.10. Критерии эффективности труда и показатели качества работы старшей медицинской сестры**

Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе.	год	3 балла
Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	год	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).	год	2 балла
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	год	2 балла
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	год	2 балла
Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	год	2 балла
За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, контроль за проведением генеральных уборок	год	3 балла
Результаты участие в работе структурного подразделения (консультации и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у воспитанников, родителей, общественности).	год	2 балла
<b>Итого:</b>		<b>20 баллов</b>

#### 7.6.11. Критерии эффективности труда и показатели качества работы экономиста

Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплины	год	5 баллов
Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года	год	5 баллов
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	год	5 баллов
<b>Итого:</b>		<b>15 баллов</b>

#### 7.6.12. Критерии эффективности труда и показатели качества работы кастелянши

Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	год	3 балла

Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, проведение генеральных уборок.	год	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).	год	1 балл
<b>Итого:</b>		<b>5 баллов</b>

**7.6.13. Критерии эффективности труда и показатели качества работы уборщика служебных помещений**

Критерии оценивания	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Отсутствие замечаний (предписаний), административных штрафов по итогам проверок в рамках компетенции работника	год	4 балла
Уменьшение количества списываемого инвентаря (деталей, запчастей) по причине досрочного приведения в негодность	год	4 балла
<b>ИТОГО</b>		<b>8</b>

**7.6.14. Критерии эффективности труда и показатели качества работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

Критерии оценивания	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Отсутствие замечаний (предписаний), административных штрафов по итогам проверок контролирующих органов в рамках компетенции работника	год	4
Уменьшение количества списываемого инвентаря (деталей, запчастей) по причине досрочного приведения в негодность	год	4
<b>ИТОГО</b>		<b>8</b>

**7.6.15. Критерии эффективности труда и показатели качества работы повара**

Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
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).	год	2 балла

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

#### 7.6.16. Критерии эффективности труда и показатели качества работы кухонного работника

Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
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).год	год	1 балл
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	год	2 балла
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качество питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	год	1 балл
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	год	1 балл
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, проведение генеральных уборок.	год	1 балл
<b>Итого:</b>		<b>6 баллов</b>

#### 7.6.17. Критерии эффективности труда и показатели качества работы секретаря руководителя

Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет.	год	2 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).	год	1 балл
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	год	1 балл

Своевременное оформление, ведение документации и отчетности перед вышестоящими органами.	год	2 балла
<b>Итого:</b>		<b>6 баллов</b>

#### **7.6.18. Критерии эффективности труда и показатели качества работы сторожа**

Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
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)	год	1 балл
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	год	2 балла
За качественную организацию пропускного режима	год	2 балла
<b>Итого:</b>		<b>5 баллов</b>

#### **7.6.19. Критерии эффективности труда и показатели качества работы вахтера**

Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
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).	год	1 балл
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	год	2 балла
Качественная организация пропускного режима	год	2 балла
<b>Итого:</b>		<b>5 баллов</b>

#### **7.6.20. Критерии эффективности труда и показатели качества работы кладовщика**

Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
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).	год	1 балл

Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качество питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	год	2 балла
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, проведение генеральных уборок.	год	1 балл
Своевременное оформление, ведение документации и отчетности перед вышестоящими органами.	год	2 балла
<b>Итого:</b>		<b>6 баллов</b>

**7.6.21. Критерии эффективности труда и показатели качества работы машиниста по стирке и ремонту спецодежды**

Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещении	год	3 балла
Отсутствие замечаний в выполнении санитарных норм	год	2 балла
<b>Итого:</b>		<b>6 баллов</b>

**7.6.22. Критерии эффективности труда и показатели качества работы дворника**

Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
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).	год	1 балл
Качественная и своевременная подготовка здания к работе осенне-зимних условиях и к ежегодному приему учреждения.	год	2 балла
Обеспечение санитарно-гигиенических условий на территории детского сада.	год	1 балл
За качественную организацию пропускного режима	год	1 балл
<b>Итого:</b>		<b>5 баллов</b>

### 7.6.23 Критерии эффективности труда и показатели качества работы специалиста по закупкам

Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Разработка плана закупок: -осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок; -размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений	По итогам года	2
Разработка плана-графика, внесение изменений в план-график. Размещение в единой информационной системе плана-графика и внесенных в него изменений		2
Определение и обоснование начальной (максимальной) цены контракта (договора)		2
Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов (договоров)		2
Размещение иной информации и документов, размещение которых в единой информационной системе предусмотрено законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд		2
<b>Итого</b>		<b>10</b>

### 8. Стимулирующие доплаты

8.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда ГБОУ СОШ № 22 вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам в соответствии с распорядительными документами учреждения.

8.2. В Учреждении устанавливаются 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 качественное руководство научным обществом учащихся, методическими объединениями учителей – до 2000 руб.;
- за качественное участие в организационно-методической работе – до 2000 руб.;
- за качественное публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта в методических изданиях разного уровня – до 3000 руб.;
- за качественное участие 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 качество внеклассной работы – до 3000 руб.;
- учителям начальных классов за работу по ФГОС – до 2000 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.;
- заместителю директора по УВР за улучшение показателей здоровья учащихся – до 1000 руб.;
- библиотекарю за качественную работу с учебниками – до 1000 руб.;
- заместителю директора по УВР за охват учащихся (от 70 до 100%) школьным горячим питанием – до 1000 руб.;
- за качественное выполнение обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС – до 1000 руб.;
- за качественное выполнение работы по обеспечению безопасности учащихся, сотрудников учреждения – до 1000 руб.;
- другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных ГБОУ СОШ № 22 на учебный год.

## **9. Порядок премирования работников**

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

9.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды премирования:

- 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»;
- к юбилейным датам работникам школы (в связи с 55, 60-летием в размере 50 % от должностного оклада (ставки).

9.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, либо отдельным работникам.

9.4. Педагогические работники, административно-управленческие, иные работники могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

9.5. Размер премирования работников определяется директором учреждения по основаниям, указанным в п. 9.2. настоящего Положения, и оформляется приказом.

9.6. Директор ГБОУ СОШ № 22 имеет право по согласованию с председателем Профсоюза уменьшить или отменить премию за ухудшение качества работы, несвоевременность выполнения работы, нарушение трудовой дисциплины.

9.7. 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%.

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

## **10. Порядок выплаты материальной помощи**

10.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда до 10000 рублей.

10.2. 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).

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

10.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором ГБОУ СОШ № 22 и оформляется приказом.

10.5. Порядок выплаты материальной помощи директору ГБОУ СОШ № 22 определяется учредителем.

**Положение**  
**о наставничестве в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении**  
**Самарской области средней общеобразовательной школе № 22 города Сызрани**  
**городского округа Сызрань Самарской области»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее - Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор - сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения - школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества - это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального

развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности - куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

## 2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в образовательной организации - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с

традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани применяются разнообразные формы наставничества ("педагог - педагог", "руководитель образовательной организации - педагог", "работодатель - студент", "педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации" и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары "наставник - наставляемый", привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить

отношения "наставник - наставляемый" ("равный - равному").

Традиционная форма наставничества ("один-на-один") - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества "учитель - учитель" - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары "учитель-профессионал - учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения".

Форма наставничества "руководитель образовательной организации - учитель" способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары "руководитель образовательной организации - учитель", нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

### 3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани.

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора.

3.3. Директор ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ № 22;

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о

системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

### 3.5. Методическое объединение наставников:

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;

- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

- совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов

поощрения наставников;

- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

#### 4. Права и обязанности наставника

##### 4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

##### 4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

#### 5. Права и обязанности наставляемого

##### 5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

##### 5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные

нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

## 6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

### 6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

### 6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

## 7. Завершение персонализированной программы наставничества

### 7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-мажора).

### 7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

## 8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

### 8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических

работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

#### 9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента принятия и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

Пронумеровано и пронумеровано

111 (три сорок один) лист 20

Директор

ГБОУ СОШ № 22 г. Сызрани

*Зубова*

Д. А. Зубова

