

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрани Самарской области на 2024-2027 годы

От работодателя:

Директор ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани

И.В. Рущак
И.В. Рущак

« 26 » 01 2024 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани

И.С. Чижова
И.С. Чижова

« 26 » 01 2024 г.

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

И.В. Созонова
И.В. Созонова

« 26 » 01 2024 г.

И.о. председателя первичной профсоюзной организации СП «Детский сад № 35» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани

А.Ф. Стамболцян
А.Ф. Стамболцян

« 26 » 01 2024 г.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области

Присвоен регистрационный номер 00462024

от « 02 » 02 20 24 г.

консультант Т.А. Мурсоф
(должность, Ф.И.О.)

Мурсоф

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

г.Сызрань

Содержание

	страницы
1. Общие положения.....	3-5
2. Трудовой договор.....	5-8
3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников.....	8-9
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	9-11
5. Организация труда, режим работы, время отдыха.....	11-22
6. Оплата и нормирование труда.....	22-28
7. Гарантии компенсации.....	28-30
8. Охрана труда и здоровья.....	30-32
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	32-34
10. Обязательства профкома.....	34-35
11. Контроль за выполнением коллективного договора.....	36
12. Особенности обеспечения 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	36-39

Приложения:

Приложение	№ 1	Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани
Приложение	№ 2	Положение о дополнительных отпусках, предоставляемых работникам ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани
Приложение	№ 3	Положение о распределении спец.фонда ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани
Приложение	№ 4	Соглашение по охране труда ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани
Приложение	№ 5	Положение о нормах обеспечения работников ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты
Приложение	№ 6	Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани
Приложение	№ 7	Положение о порядке и условиях назначения доплат и надбавок компенсационного характера работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад» (СП «Детский сад № 17» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, СП «Детский сад № 35» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани)

1. Общие положения

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

- 1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани.
- 1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 25.01.2027г. включительно.
- 1.13. Локальные нормативные акты ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани.
- 1.14. Стороны определяют следующие формы управления ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения (по согласованию) профкома;
 - консультации с директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от директора ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
 - обсуждение с директором ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани вопросов о работе организации, внесение предложений по ее усовершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.15. Директор ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.
- 1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.
- 1.17. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.
- 1.18. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани.
- 1.19. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.20. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить

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

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

2. Трудовой договор

- 2.1. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани и работником.
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ директора ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст.68 ТК РФ).
- 2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами.
- 2.3. Трудовой договор, как правило, подписывается с работником на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе директора ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.
- 2.4. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством (ст.57 ТК РФ).
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора в письменной форме.
- 2.5. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным

письмом с уведомлением (за исключением случаев, если трудовая книжка на работника не ведется).

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

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

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

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

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

- 2.7. Установленная учителям нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года, а также сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп.

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

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

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

- 2.9. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

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

- по взаимному согласию сторон;

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

- а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

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

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

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

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

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

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

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

2.15. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала

работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников

- 3.1. Стороны пришли к соглашению, что:
- Директор ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.
 - директор ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани по согласованию с профкомом определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников.
- 3.2. Директор ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани обязуется:
- 3.2.1. Создать условия для профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.
 - 3.2.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст.47 Федерального Закона от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.196,197 ТК РФ).
 - 3.2.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
 - 3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.
 - 3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации в порядке, предусмотренном ст.177 ТК РФ.
 - 3.2.6. Осуществлять аттестационной комиссией ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении

порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Директор ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани обязуется:

- 4.1. При изменении типа, организационно-правовой формы ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, ликвидации ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, сокращении численности или штата работников уведомлять профком ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.180 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.180 ТК РФ, ст. 25 Закона о занятости) в полном объеме предоставлять органам службы занятости и профкому ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:
 - ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
 - сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
 - увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней (ст.82 ТК РФ, ст.25 Закона «О занятости населения в РФ»).Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренными п.2,3,5 части 1 ст.81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.373, 82 ТК РФ.
- 4.3. Стороны договорились, что:
 - 4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179,261 (часть 4) ТК РФ, имеют также:
 - лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в организации свыше 10 лет;
 - одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
 - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, члены профсоюза, педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания

образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

- 4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении такой возможности.
- 4.3.3. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК РФ). Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.
- 4.3.4. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.
- 4.3.5. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно

оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

4.3.6. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.4.3.4., внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

4.3.7. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

4.3.8. 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, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК РФ.

5. Организация труда, режим работы, время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других

работников определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности (в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678), условий труда и других факторов.

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

- режима деятельности ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани;
- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями от 29.06.2016 г.) (далее – приказ №1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;
- объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;
- 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 должностными обязанностями, – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных,

физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

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

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

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

- педагогу-психологу;
- педагогу-организатору;
- социальному педагогу;
- педагогу-библиотекарю;
- методисту;
- советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими

общественными объединениями.

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

- 20 часов в неделю учителю-логопеду;
- 20 часов в неделю учителю-дефектологу;
- 24 часа в неделю музыкальным руководителям;
- 30 часов в неделю инструкторам по физической культуре;
- 36 часов в неделю воспитателям;
- 25 часов в неделю воспитателям групп компенсирующей/комбинированной направленности.

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

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

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

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

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

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

5.8. 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 внутреннего трудового распорядка, – 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, утверждаемыми локальными нормативными актами в порядке, установленном трудовым законодательством–выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

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

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

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

5.9. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не

связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

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

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

- 5.10. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должен быть не более двух часов и не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ), которые в рабочее время не включаются. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одно временно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.
- 5.11. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия. График дежурств педагогических работников по школе устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.12. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

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

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

- 5.13. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарных правил СП2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические

требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020г. № 28 (с изменениями и дополнениями), предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; январь–май – по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

- 5.14. Педагогические работники привлекаются к участию в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – государственная итоговая аттестация). Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации, устанавливается доплата за участие в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации.
- 5.15. Продолжительность рабочей недели (пятидневная или шестидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье (ст. 111 ТК РФ).
- 5.16. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 5.17. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их

педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных подпунктом 5.8. настоящего пункта 5 «Организация труда, режим работы, время отдыха» (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

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

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

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

в каникулярное время. Трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

- 5.24. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором в том же порядке, что и работникам на стационарных рабочих местах. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.
- 5.25. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.
- 5.26. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.
- 5.27. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок. Привлечение педагогических работников и иных работников в оздоровительные организации, расположенные в другой местности, возможно с их письменного согласия, в период своего отпуска, на условиях трудового договора.
- 5.28. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается по согласованию с профкомом в Положении о дополнительных оплачиваемых отпусках работников ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани, Приложение № 2 к коллективному договору ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани).
- 5.29. Учебная нагрузка (педагогическая работа) на новый учебный год устанавливается директором ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани по согласованию с профкомом. Директор должен ознакомить педагогических работников

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

Определение кандидатур педагогических работников для осуществления в следующем учебном году функций классного руководителя производится одновременно с распределением учебной нагрузки на новый учебный год с учетом преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год.

- 5.30. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 5.36. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).
- 5.37. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику за время, отработанное в предыдущем году. За время, отработанное в текущем году - пропорционально отработанному времени.
- 5.38. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.
- 5.39. Директор ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
- занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ,
 - с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ,
 - в других случаях, предусмотренных Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках (Приложение №2 к коллективному договору ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани, ст.116 ТК РФ).
- 5.40. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам в соответствии с Положением «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области длительного отпуска сроком до одного года».
- 5.41. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Заработная плата педагогическим работникам школы устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда, утвержденной постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г (в действующей редакции, с изменениями и дополнениями) «О

проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».

6.2. Заработная плата педагогическим работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад», устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), утвержденной постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008г (в действующей редакции, с изменениями и дополнениями) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования».

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

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

-ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);

-доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

-выплаты стимулирующего характера;

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

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

6.6. Изменение оплаты труда производится:

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

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

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

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

- при присуждении ученой степени доктора науки, кандидата наук—со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

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

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

6.7. Администрация ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани обязана при выплате заработанной 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 № 10 г.Сызрани с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.8. Администрация ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани с учетом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани», в соответствии с которым устанавливает стимулирующие выплаты работникам.

6.9. Стимулирующие выплаты директору ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани устанавливаются в соответствии с Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (в

действующей редакции).

6.10. Директору ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера и материальная помощь (далее-выплаты) из средств от приносящей доход деятельности в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами образовательного учреждения на период до одного года при выполнении определенных законом требований, в том числе при условии отсутствия дисциплинарного взыскания. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же школе), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.11. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца до нового учебного периода.

Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

В случае уменьшения у учителей в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями).

6.12. Директор ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани (ст.142 ТК РФ).

6.15 При нарушении директором ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани

установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, директор ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, регулируемом действующим законодательством, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

- 6.16. Время простоя по вине директора ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от директора школы и работника, оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной части заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ). Оплату в период карантина или в других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществлять в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации об охране здоровья населения.
- 6.17. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).
- 6.18. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ)
- 6.19. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.
- 6.20. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст.137 ТК РФ.
- 6.21. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).
- 6.22. Работники ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается общим собранием работников ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани (ст.410 ТК РФ). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст.414 ТК РФ). За работниками,

участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.23. Педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководства, оплата производится по дополнительному соглашению, в соответствии с коллективным договором.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы,
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц,
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,
- учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка,
- учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя,
- в периоды осенних, зимних, весенних, летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, несовпадающим с ежегодными основными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, выплачивается из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий. Изменение размеров выплат педагогическим работникам,

осуществляющим функции классного руководителя, в каникулярный период недопустимы.

За временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником последнему ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство устанавливается пропорционально времени замещения.

Отмена ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам возможна в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

- 6.24. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты, премирование, оказание материальной помощи работникам ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани.
- 6.25. Работникам ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани устанавливается надбавка за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, в размере 10 процентов должностного оклада. При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них. При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.
- 6.26. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами, которые применяются для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками сверх установленной за ставку заработной платы нормы часов либо ниже такой нормы, оплату педагогических работников следует производить из установленных им в месяц размеров ставок заработной платы пропорционально фактически определенным объемам педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

7. Гарантии и компенсации

- 7.1. Стороны договорились, что директор ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани: Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная

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

- 7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани.
- 7.3. Обеспечивает условия для организации питания работников.
- 7.4. Обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 7.5. Обеспечивает своевременное и полное перечисление за работников страховых взносов в соответствующие фонды (Объединенный социальный фонд России).
- 7.6. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям профилей работ решением соответствующего органа управления образованием.
- 7.7. При принятии директором ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани решения расторжения трудового договора с работником, признанным по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, следует соблюдать установленные законодательством гарантии работников:
 - увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);
 - не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ).

7.8. Педагогические работники, в том числе беженцы и вынужденные переселенцы из других регионов России, стран СНГ и Балтии, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), пенсионеры, ранее работавшие в системе образования, пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством Российской Федерации и решениями органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

7.9. Стороны признают необходимым:
оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка;
выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

7.10. Работникам может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда (в соответствии с Положением «О порядке предоставления материальной помощи работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области»).

7.11. В целях материальной поддержки и привлечения в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани молодых педагогических кадров педагогическим работникам осуществляется денежная выплата в соответствии с действующим законодательством.

8. Охрана труда и здоровья

Директор ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани обязуется:

8.1. Обеспечить право работников на здоровые безопасные условия труда, внедрять средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда.

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

медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011

№ 302н, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

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

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

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

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

- уборку выделяемых помещений, создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.377 ТК РФ)
- 9.5. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет ГК профсоюза работников образования в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.6. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченного по охране труда, уполномоченного по социальному страхованию ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани производится за счет средств работодателя (ст.377 ТК РФ) (из средств стимулирующего фонда или спец.фонда).
- 9.7. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для участия в проводимых ГК профсоюза работников образования Пленумов, конференций, семинаров, совещаний и других мероприятий.
- 9.8. Директор ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.9. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани представляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.
- 9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию, урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других.
- 9.11. Директор ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе директора ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани (ст.82,374,405 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст.105ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - принятие локальных нормативных актов, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда(ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров стимулирующих выплат, премий, использование фонда экономии заработной платы (ст.135,144 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст.100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст.100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- определение сроков проведения работ по специальной оценке условий труда (ст.22 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

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

- №10 г. Сызрани и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани.
 - 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
 - 10.5. Совместно с директором ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
 - 10.6. Направлять учредителю ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани заявления о нарушении директором ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
 - 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
 - 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
 - 10.9. Участвовать в работе комиссий по оздоровлению работников ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани и обеспечению их детей новогодними подарками.
 - 10.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять документы в органы местного самоуправления.
 - 10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
 - 10.12. Участвовать в работе комиссий ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке условий труда, урегулированию споров между участниками образовательных отношений, охране труда и других.
 - 10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ГБОУ СОШ №10г.Сызрани, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
 - 10.14. Контролировать своевременность представления директором ГБОУ СОШ №10 г. Сызрани в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
 - 10.15. Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.
 - 10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

- 11.1. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за выполнением плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани 1раз в год.
- 11.4. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения—забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.
- 11.7. Разногласия между руководством и трудовым коллективом, возникающие в процессе принятия коллективного договора, внесения в него изменений и дополнений в период срока его действия, разрешать сторонами путем принятия компромиссного решения.
- 11.8. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, принимать только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.
- 11.9. Действие настоящего договора распространяется на всех работников ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани.

12. Особенности обеспечения 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

- 12.1. Согласно ст. 351.7 ТК РФ в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном

содействии в выполнении задач, возложенных на вооруженные силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

- 12.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на вооруженные силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт. Дистанционные работники и работники, участвующие в электронном документообороте, могут направить сканированную копию повестки работодателю в порядке документооборота, установленном в организации (Письмо Минтруда России от 27 сентября 2022 г. № 14-6/10/В-13042 "В Общероссийский союз "Федерация независимых профсоюзов России" и в Общероссийское объединение работодателей "Российский союз промышленников и предпринимателей»)
- 12.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществления прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также прав и обязанностей, вытекающих прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.
- 12.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).
Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.
На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.
Период приостановления действия трудового договора в соответствии со

статьей 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

12.5. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

12.6. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1. части первой статьи 81 ТК РФ.

12.7. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1.ст.121 ТК РФ)

12.8. В соответствии со статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и праздничные дни.

В случае, если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка

имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст. 170 ТК)

12.9. Гражданам, которые с 24 февраля по 21 сентября 2022 года заключили контракт о прохождении военной службы либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, и с которыми в указанный период были расторгнуты трудовые договоры или служебные контракты, предоставляется преимущественное право трудоустройства на работу по ранее занимаемой должности у бывшего работодателя. Такое право они смогут реализовать в течение трех месяцев

после завершения прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту. При этом в случае невозможности предоставления старой должности работодатель должен будет предложить другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную гражданам по состоянию здоровья.

12.10. Дети работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеют право на организацию бесплатного горячего питания в образовательном учреждении в соответствии с действующим законодательством.

12.11. Женам (мужьям) военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящих военную службу по контракту отпуск по их желанию (на основании заявления работника) предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящих военную службу по контракту. Продолжительность отпуска супругов военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящих военную службу по контракту по их желанию может быть равной продолжительности отпуска военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящих военную службу по контракту. Часть отпуска супругов военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящих военную службу по контракту, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

Родителя и женам (мужьям) военнослужащих, военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящих военную службу по контракту, погибших или умерших вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году.

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

(Приложение № 1 к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы №10
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области
на 2024-2026годы)

г.Сызрань

I. Общие положения

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

2. Порядок приема и увольнение работника

- 2.1. Прием на работу.
 - 2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани (ст.16 ТК РФ).
 - 2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон: работника и ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани(ст.67 ТК РФ).
 - 2.1.3. При приёме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 59 Трудового кодекса РФ.
 - 2.1.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предоставляет администрации ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани следующие документы (ст.65 ТК РФ):
 - 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - 2) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья

- 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- 3) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа,
 - 4) документы воинского учета—для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - 5) документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
 - б) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, или решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске работника к трудовой деятельности, в случае, если в отношении лица осуществлялось уголовное преследование и в отношении которого дело прекращено по нереабилитирующим основаниям (ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - 7) справку о психиатрическом освидетельствовании предоставляют педагогические работники школы и все работники структурных подразделений (работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ст.213 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - 8) 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, предоставляют работники, которые осуществляют отдельные виды работ с учетом (получение, расход) и хранением прекурсоров наркотических средств и психотропных веществ (учитель химии, лаборант, административный работник, курирующий систему мер, направленных на неукоснительное соблюдение требований ФЗ об учете прекурсоров наркотических средств и психотропных веществ);
 - 9) медицинское заключение о состоянии здоровья (личная медицинская книжка) (Федеральный закон № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»)

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

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

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

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

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

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

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

2.1.9. На каждого работника ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани в соответствии с его письменным заявлением о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации ведется трудовая книжка и (или) формируются сведения о трудовой деятельности. В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовая книжка ведется в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани.

Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, администрация ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Формирование сведений о трудовой деятельности ведется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение администрацией ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения администрацией ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, имеет право в последующем подать администрации ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани письменное заявление о предоставлении ему сведений о трудовой деятельности в электронной форме.

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в электронной форме в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются (Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде").

Сведения о трудовой деятельности администрация ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани предоставляет в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Объединенного социального фонда России.

Лицо, поступающее на работу в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани по совместительству из другого учреждения, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если формирование сведений о трудовой деятельности работника осуществляется в электронной форме.

2.1.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой

деятельности, администрация ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

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

2.1.12. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если трудовая книжка на работника не ведется).

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.2. Отказ в приёме на работу.

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

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

2.2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица (ст.331 ТК РФ):
-лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
-имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в

медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст.331 ТК РФ;

-имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ст. 331 ТК РФ;

-признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

-имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;

- имеющие статус иностранного агента.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3. Перевод на другую работу.

2.3.1. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости осуществляется в соответствии со ст.72.2 ТК РФ.

2.3.2. В связи с изменениями в организации работы Учреждения допускаются изменения существенных условий труда работника: режим работы, размер оплаты труда, льготы и т. д. при продолжении работы по той же должности, специальности, квалификации.

Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца. В случае невозможности сохранения прежних условий труда и несогласии работника продолжать работу в новых условиях трудовой договор (контракт) прекращается (ст.ст.77,81 ТК РФ).

2.3.3. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.3.4. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.3.5. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее 25 п.2 ст. 72.1 ТК РФ 26 п.3 ст. 72.1 ТК РФ 39 окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

2.3.6. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии,

включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.3.7. 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, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК РФ.

2.4. Увольнение работников.

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

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

2.4.3. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных ст.261 ТК РФ.

2.4.4. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (ч.2ст.79 ТК РФ).

2.4.5. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ч.3 ст.79 ТК РФ).

2.4.6. При расторжении трудового договора директор ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани издаёт приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с ТК РФ.

2.4.7. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.8. Днём прекращения трудового договора (увольнения работника) является последний день работы работника (ч.3 ст.84.1 ТК РФ).

В день прекращения трудового договора администрация ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани обязана выдать работнику трудовую книжку или

предоставить сведения о трудовой деятельности (ст.66.1.ТК РФ) и произвести с ним окончательный расчёт в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника ему выдаются заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ч. 4 ст. 84.1ТК РФ). Предоставление сведений о трудовой деятельности за период работы в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани при увольнении работника в день прекращения трудового договора предоставляется работнику способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном администрацией ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, по адресу электронной почты ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности в ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, администрация ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма администрация ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности в ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани. Администрация ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, администрация ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани обязана выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном администрацией ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани, по адресу электронной почты ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани), не получившего сведений о трудовой деятельности у администрации ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани после

увольнения, администрация ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани обязана выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

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

2.4.9. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК РФ).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

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

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

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

- установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- 3.4. Администрация ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, учебно-вспомогательного, медицинского, обслуживающего персонала.
- 3.5. ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани, как юридическое лицо, несет ответственность перед работниками:
- За ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;
 - За задержку трудовой книжки при увольнении работника;
 - Незаконное отстранение работника от работы;
 - Незаконное увольнение работника или перевод его на другую работу;
 - За задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
 - За причинение ущерба имуществу работника, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. Права, обязанности и ответственность работников

- 4.1. Работник ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани имеет право на (ст.21 ТК РФ):
- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
 - Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
 - Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации безопасности труда, коллективным договором;
 - Своевременную и в полном объеме выплату за работной 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, не рабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
 - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - Участие в управлении ГБОУ СОШ №10 г. Сызрани в формах, предусмотренных законодательством и уставом ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани;
 - Право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ГБОУ СОШ №10 г. Сызрани, в том числе через органы управления и общественные организации;
 - Право на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
 - защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов, на защиту чести и достоинства всеми незапрещенными законом способами;
 - Защиту в соответствии с законодательством РФ своих персональных данных, хранящихся у работодателя;
 - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ ,иными федеральными законами;
 - возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
 - Предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а так же по другим основаниям, предусмотренным настоящим коллективным договором, его положениями.
- 4.2. Педагогические работники ГБОУ СОШ№10г. Сызрани, кроме перечисленных в п. 4.1.прав, пользуются следующими академическими правами и свободами (ч.3 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»):
- Свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
 - Свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
 - Право на выбор учебников, учебных пособий, материалов, иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой, утвержденной ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани, и в порядке, установленном законодательством об образовании;
 - Право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины;
 - Право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

- Право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
 - Право на бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами, а так же доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами ГБОУ СОШ №10г. Сызрани, кинформационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности;
 - Право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
 - Право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ГБОУСОШ №10 г.Сызрани;
 - на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- 4.3. Академические права и свободы, указанные в п.4.2. настоящих Правил должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани (ч.4 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»).
- 4.4. Педагогические работники ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани имеют следующие трудовые права и социальные гарантии (ч.5 ст.47 Федерального закона №273-ФЗ «Закон об образовании в РФ»):
- Право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
 - Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
 - право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
 - право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии с законодательством РФ;
 - право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
 - получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления;
 - право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых

- помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Самарской области, трудовым законодательством.
- 4.5. Педагогические работники ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы. Указанным работникам предоставляются гарантии компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.
- 4.6. Работник ГБОУСОШ№10 г.Сызрани обязан (ст.21 ТК РФ):
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани;
 - соблюдать трудовую дисциплину;
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - бережно относиться к имуществу ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани и других работников;
 - незамедлительно сообщать директору ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани либо его заместителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ГБОУСОШ № 10 г.Сызрани;
 - проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а так же внеочередные медицинские осмотры по направлению директора ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани.
- 4.7. Педагогические работники ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани обязаны (ч.1ст.48 Федерального закона №273-ФЗ «Закон об образовании в РФ»):
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
 - соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
 - уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
 - нести ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время образовательного процесса;
 - развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
 - Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
 - Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для

- получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
 - проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
 - проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
 - проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - соблюдать устав ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани, правила внутреннего трудового распорядка;
 - осуществлять подготовку следующей документации при реализации основных общеобразовательных программ:
 - рабочую программу учебного предмета (учебного курса), в том числе внеурочной деятельности, учебного модуля,
 - журнал учета успеваемости,
 - журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, ведущих внеурочную деятельность),
 - план воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства),
 - характеристику на обучающегося (по запросу).

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

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

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

приобретение или восстановление имущества (ст.238 ТК РФ).

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

4.9.2. Материальная ответственность в полном размере возмещения ущерба возлагается на работника в следующих случаях (ст.243 ТК РФ):

- Когда в соответствии с законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- Недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- Умышленного причинения ущерба;
- Причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- Причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.10. Работники ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 6.8. настоящих Правил.

4.11. Педагогический работник ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

4.12. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4.13. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

5. Режим работы и время отдыха

5.1. В ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани (школа) устанавливается пятидневная и (или) шестидневная рабочая неделя, с двумя (одним) выходными днями –

суббота и воскресенье или воскресенье. В связи с организацией в ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани на уровне среднего общего образования профильного обучения учащихся по индивидуальным учебным планам, для педагогических работников, преподающих в 10-11 классах, устанавливается шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днем (воскресенье).

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

Занятия в ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани проводятся в первую смену. В структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад» - 12 часовой режим пребывания воспитанников в группах. Структурные подразделения, реализующие общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад» функционируют в режиме пятидневной рабочей недели с 07-00 часов до 19-00 часов. Деятельность пребывания детей в структурных подразделениях реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад» устанавливается с 7-00 часов до 19-00 часов в режиме полного дня (12-часового пребывания). При необходимости в структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад» могут быть организованы группы продленного дня, которые функционируют в течение всего года, 5 раз в неделю, без организации питания при длительном пребывании ребенка в группе с 19-00 часов до 20-00 часов.

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

- а) режима деятельности ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани;
- 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 2014г. №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) объема 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 должностными обязанностями, – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

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

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

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

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

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

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

-педагогу-психологу;

-педагогу-организатору;

-социальному педагогу;

-педагогу-библиотекарю;

-методисту;

-советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

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

- 20 часов в неделю учителю-логопеду;
- 20 часов в неделю учителю-дефектологу;
- 24 часа в неделю музыкальным руководителям;
- 30 часов в неделю инструкторам по физической культуре;
- 36 часов в неделю воспитателям
- 25 часов в неделю воспитателям групп компенсирующей/комбинированной направленности.

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

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

5.6. Выполнение педагогической работы учителями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом №160 (далее—нормируемая часть педагогической работы).

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

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

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

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

5.8. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую

работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

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

в соответствии с Положением об электронном классном журнале ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

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

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

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

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

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

обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

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

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

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

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

Школа:

- Заместитель директора по УВР:

начало работы с 8.00, окончание в 17.00,

обед с 13.00 до 14.00, выходные дни: суббота, воскресенье/

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из 40 часов в неделю, выходные дни: суббота, воскресенье

- заведующий хозяйством:

начало работы с 8.00, окончание в 17.00,

обед с 13.00 до 14.00, выходные дни: суббота, воскресенье;

- главный бухгалтер, бухгалтер:

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

выходные дни: суббота, воскресенье;

- учитель: по расписанию в соответствии с учебной нагрузкой, обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися в столовой ГБОУ СОШ №10г.Сызрани

выходные дни: суббота, воскресенье или воскресенье (в зависимости от расписания учебных занятий, занятий внеурочной деятельности и т.д.);

- педагог-организатор:

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

- педагог-библиотекарь:

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

- социальный педагог:

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

- учитель–логопед:

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из 20-ти часов в неделю в зависимости от плана работы, графика консультационной деятельности, выходные дни: суббота, воскресенье;

- педагог-психолог:

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

-учитель– дефектолог:

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из нормы часов 20 часов в неделю за ставку заработной платы, выходные дни: суббота, воскресенье;

педагог дополнительного образования:

в соответствии с утвержденным расписанием занятий, исходя из нормы часов (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, выходные дни: воскресенье;

-специалист по охране труда:

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

- лаборант:

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

- уборщик служебных помещений:

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

- рабочий по комплексному обслуживанию здания:

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из 40 часов в неделю за ставку, выходные дни- суббота, воскресенье;

- дворник:

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

- секретарь:

начало работы с 8.00, окончание в 16.30, обед с 13.00-13.30, выходные дни: суббота, воскресенье;

- сторож:

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

-вахтер:

в соответствии с утвержденным графиком сменности, исходя из 40 часов в неделю за ставку

1 смена начало работы с 7.00, окончание в 13.00,

2 смена начало работы с 13.00, окончание в 19.00,

прием пищи в течение рабочего времени на рабочем месте,

выходные дни-суббота, воскресенье.

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

- руководитель структурного подразделения:

начало работы с 8.30, окончание в 17.30, обед с 13.00 до 14.00, выходные дни: суббота, воскресенье;

- методист:

начало работы пн.-четв. С 8.00, окончание в 16.00,

пятн. с 08.00, окончание в 17.00,

обед с 12.00 до 13.00,

выходные дни: суббота, воскресенье

- **заведующий хозяйством:**

начало работы с 8.00, окончание в 17.00, обед с 12.00 до 13.00,

выходные дни: суббота, воскресенье;

- **воспитатель:**

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из 36-ти часов в неделю, прием пищи одновременно с воспитанниками,

выходные дни: суббота, воскресенье;

- **воспитатель групп компенсирующей/комбинированной направленности:**

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из 25-ти часов в неделю,

прием пищи одновременно с воспитанниками,

выходные дни: суббота, воскресенье;

- **педагог-психолог:**

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из 36-ти часов в неделю, обед с 12.00 до 13.00, выходные дни: суббота, воскресенье;

- **учитель-логопед:**

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из 20-ти часов в неделю, обед с 12.00 до 13.00, выходные дни: суббота, воскресенье;

- **учитель-дефектолог:**

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из нормы часов 20 часов в неделю за ставку заработной платы,

выходные дни: суббота, воскресенье;

- **музыкальный руководитель:**

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из 24-х часов в неделю, обед с 12.00 до 13.00, выходные дни: суббота, воскресенье;

- **инструктор по физической культуре:**

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из 30-ти часов в неделю, обед с 12.00 до 13.00, выходные дни: суббота, воскресенье;

- **педагог дополнительного образования:**

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из нормы часов работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, выходные дни: суббота, воскресенье.

- **бухгалтер:**

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

выходные дни: суббота, воскресенье;

- **делопроизводитель:**

начало работы с 8.00, окончание в 17.00, обед с 12.00 до 13.00,

выходные дни: суббота, воскресенье;

- **специалист по кадровому делопроизводству:**

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

выходные дни: суббота, воскресенье

- **ст.мелсестра:**

начало работы с 7.00, окончание в 15.30, обед с 12.18 до 13.00,

выходные дни: суббота, воскресенье

- **мелсестра:**

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

- **помощник воспитателя:**

начало работы с 8.00, окончание в 17.00, обед с 13.30 до 14.30,

выходные дни: суббота, воскресенье;

- **повар:**

- в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из нормы часов работы 40

часов в неделю за ставку заработной платы, выходные дни: суббота, воскресенье.

- кухонный рабочий:

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из нормы часов работы 40 часов в неделю за ставку заработной платы, выходные дни: суббота, воскресенье.

-кладовщик:

начало работы с 7.00, окончание в 15.30, обед с 11.00 до 11.30, выходные дни -суббота, воскресенье;

-кастелянша:

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

-машинист по стирке и ремонту спецодежды:

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

-грузчик:

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

-уборщик служебных помещений:

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

-рабочий по комплексному обслуживанию зданий:

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

-дворник:

начало работы с 7.00, окончание в 16.00, обед с 11.00 до 12.00, выходные дни - суббота, воскресенье

-вахтер:

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из нормы часов работы 40 часов в неделю за ставку заработной платы, выходные дни: суббота, воскресенье.

- сторож:

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

Структурное подразделение ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, реализующее общеобразовательные программы дошкольного образования. «Летский сад № 35»

- руководитель структурного подразделения:

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

- методист:

начало работы пн., вт., чт., пт. С 8.00, окончание в 16.00, ср. с 8.00, окончание 17.00
обед с 12.00 до 13.00,
выходные дни: суббота, воскресенье

- заведующий хозяйством:

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

- воспитатель:

36 часов в неделю согласно графику работы, прием пищи одновременно с воспитанниками,
выходные дни: суббота, воскресенье;

- воспитатель групп компенсирующей/комбинированной направленности:

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из 25-ти часов в неделю, прием пищи одновременно с воспитанниками,
выходные дни: суббота, воскресенье;

- педагог-психолог:

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из 36-ти часов в неделю, обед с 12.00 до 12.30, выходные дни: суббота, воскресенье;

- учитель–логопед:

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из 20-ти часов в неделю, обед с 12.00 до 12.30 выходные дни: суббота, воскресенье

- музыкальный руководитель:

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из 24-х часов в неделю, обед с 12.00 до 12.30, выходные дни: суббота, воскресенье

- инструктор по физической культуре:

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из 30-ти часов в неделю, обед с 12.00 до 12.30, выходные дни: суббота, воскресенье;

- педагог дополнительного образования:

в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из нормы часов работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, выходные дни: суббота, воскресенье.

- бухгалтер:

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

- делопроизводитель:

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

- помощник воспитателя:

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

-ст.мелсестра:

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

- мелсестра:

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

- повар:

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

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

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

выходные дни - суббота, воскресенье

- кухонный рабочий:

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

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

выходные дни - суббота, воскресенье

- кладовщик:

начало работы с 7.00, окончание в 15.30, обед с 11.00 до 11.30, выходные дни - суббота, воскресенье;

- кастелянша:

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

- машинист по стирке белья:

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

- уборщик служебных помещений:

начало работы с 8.00, окончание в 17.00,

обед с 12.00 до 13.00, выходные дни - суббота, воскресенье
-рабочий по комплексному обслуживанию зданий:
начало работы с 8.00, окончание в 17.00,
обед с 12.00 до 13.00, выходные дни - суббота, воскресенье;

- дворник:

начало работы с 7.00, окончание в 16.00,
обед с 12.00 до 13.00, выходные дни - суббота, воскресенье

- вахтер:

работает в соответствии с графиком сменности
1 смена начало работы с 7.00, окончание в 13.00,
2 смена начало работы с 13.00, окончание в 19.00,
прием пищи в течение рабочего времени на рабочем месте,
выходные дни - суббота, воскресенье

-сторож:

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

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

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

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

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

5.13. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарных правил СП2.4.3648-20«Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утверждённых постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 г. №28 (в действующей редакции, с изменениями и дополнениями), предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; январь–май–по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на

порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

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

- 5.15. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани и несовпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных подпунктом 5.8. настоящего пункта 5 «Организация труда, режим работы, время отдыха» (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

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

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

Педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) для работы в лагере с дневным пребыванием детей с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации. С их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. В случае привлечения педагогических работников с их согласия к работе в лагере с дневным

- пребыванием детей в период, не совпадающий с отпуском, сверх указанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе за фактически отработанное время. Приказом директора определяются сотрудники учреждения, привлекаемые для работы в лагере с дневным пребыванием детей, устанавливается режим рабочего времени в период работы в лагере с дневным пребыванием детей.
- 5.16. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.
 - 5.17. Режим рабочего времени директора ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани в каникулярное время, не совпадающее с его отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.
 - 5.18. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей. График работы в каникулы утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани.
 - 5.19. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленного им рабочего времени в соответствии с законодательством Российской Федерации.
 - 5.20. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В данные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников в каникулярное время.
 - 5.21. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.
 - 5.22. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок. Привлечение педагогических работников и иных

работников в оздоровительные организации, расположенные в другой местности, возможно с их письменного согласия, в период своего отпуска, на условиях трудового договора.

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

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;

- главный бухгалтер;

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

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

- заведующий хозяйством.

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

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

Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в образовательной организации закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

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

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в

первом и втором полугодиях учебного года.

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

Установленная педагогам дополнительного образования нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего учебного года при наличии 100% сохранности контингента.

Определение кандидатур педагогических работников для осуществления в следующем учебном году функций классного руководителя производится одновременно с распределением учебной нагрузки на новый учебный год с учетом преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников учреждения.

При организации классного руководства не допустима отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

- 5.25. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93ТК РФ).
- 5.26. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

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

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

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

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

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

5.27. Допускается привлечение директором ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.

5.28. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани с письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета с дополнительной оплатой.

5.29. В случае производственной необходимости администрация ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ).

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

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

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

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней по должности: учитель, педагог дополнительного образования, зам.директора по УВР, руководитель структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский

сад», методист, педагог психолог, педагог-организатор, педагог библиотечарь, социальный педагог, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель групп компенсирующей/комбинированной направленности, музыкальный руководитель групп компенсирующей/комбинированной направленности, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Педагогическим работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад» предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня по должности: воспитатель, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования.

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

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

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

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

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

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

- 5.33. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска могут суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 5.34. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.
- 5.35. Директор ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
- занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ,
 - с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ,
 - в других случаях, предусмотренных Положением о дополнительных отпусках (Приложение №2 к коллективному договору ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани), ст.116 ТК РФ.
- 5.36. Работникам ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани могут предоставляться

дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

- 5.37. Администрация ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани ведет учет рабочего времени, фактически, отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
- 5.38. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам в соответствии с Положением «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области длительного отпуска сроком до одного года».
- 5.39. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.
- 5.40. Работник может выполнять определенные трудовым договором трудовые функции вне места нахождения работодателя, обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".
- 5.41. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
- 5.42. Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.
- 5.43. В случае, если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех

- календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.
- 5.44. При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами документы, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа. По требованию работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе. Ознакомление лица, заключающего трудовой договор о дистанционной работе, с документами, может осуществляться путем обмена электронными документами.
- 5.45. По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе.
- 5.46. Порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе.
- 5.47. Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.
- 5.48. Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

6. Меры поощрения и взыскания

- 6.1. Директор ГБОУ СОШ №10 г. Сызрани поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах (ст.191 ТК РФ):
- Объявление благодарности;
 - Выплата премии;
 - Награждение ценным подарком;
 - Награждение почетной грамотой;
 - Представление к награждению государственными (отраслевыми) наградами.
- 6.2. Поощрения применяются администрацией ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.
- 6.3. При применении мер поощрения обеспечивать сочетанием морального стимулирования труда. Поощрение оформляется приказом.
- 6.4. За особые трудовые заслуги работники представляются в органы власти и управления к награждению почетными грамотами нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.
- 6.5. Трудовые коллективы участвуют в выдвижении работников для морального и материального поощрения, в том числе высказывают мнение по кандидатурам.
- 6.6. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани.
- 6.7. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.
- 6.8. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):
- замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям.
- 6.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани норм профессионального поведения и (или) устава ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.
- Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия

заинтересованного педагогического работника образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (воспитанников).

- 6.10. До применения дисциплинарного взыскания директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечению 2-х рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт (ст.193ТК РФ).
- 6.11. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (ч.3 ст.193ТК РФ).
- 6.12. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч.4 ст.193ТК РФ).
- 6.13. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч.5 ст.193ТК РФ).
Приказ директора ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт (ч. 6 ст.193 ТК РФ).
- 6.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 6.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст.194 ТК РФ).
- 6.16. Директор ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, основании ходатайства выборного органа первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани или общего собрания работников ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани (ст.194 ТК РФ).

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

(Приложение № 2 к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы №10 города Сызрани
городского округа Сызрань Самарской области
на 2024-2026 годы)

г.Сызрань

I. Общие положения

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

II. Порядок предоставления дополнительных отпусков

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

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

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

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

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

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

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

- председателю первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, в том числе структурных подразделений, за активную социально-значимую работу – 3 дня;
- членам профсоюзного комитета, в том числе структурных подразделений, за активную социально-значимую работу-2 дня;
- за продолжительный стаж работы (для работников МОП, учебно-вспомогательного персонала, специалистам и служащим –помощник воспитателя, рабочий по комплексному обслуживанию здания, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, грузчик, вахтер, сторож, дворник, лаборант, секретарь, делопроизводитель): от 5 лет непрерывной работы в должности в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани–3дня;
- работникам ГБОУ СОШ №10 г. Сызрани, в том числе структурных подразделений, за участие в спортивных соревнованиях, социально-значимых мероприятиях–1день.

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

- смерть близких родственников – в количестве до 5-ти дней;
- вступление в брак в количестве – до 5-ти дней;
- при рождении ребёнка в семье – в количестве до 5-ти дней;
- работающим пенсионерам по старости - до14-ти календарных дней в году;
- матерям, имеющим двоих или более детей до14-ти лет-в количестве14-ти календарных дней;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отпуск предоставляется работодателем на основании письменного заявления работника.

2.5. В целях организации мероприятий по оздоровлению работников, 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 один календарный день. Основанием для предоставления вышеуказанных дней является сертификат о вакцинации, предъявленный вакцинированным работником.

Дополнительный отпуск за прохождение вакцинации предоставляется в год прохождения вакцинации. Суммирование дней за прохождение вакцинации в разные годы не допускается.

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

(Приложение № 3 к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы №10
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области
на 2024-2026 годы)

г.Сызрань

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с (о):

- Статьей 135 ТК РФ, методикой формирования фонда оплаты труда работников в государственной общеобразовательной организации Самарской области,
- постановлением правительства Самарской области № 107 от 21.03.2013г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30.10.2013г «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области № 25 от 22.01.2014г «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» от 02.02.2018 № 57, от 06.03.2019 №121, от 16.04.2019 №237.

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

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

- доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, за проверку тетрадей и письменных работ, тестов;
- доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты и др.);
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при наполняемости от 25 человек и более;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- выплаты за ученую степень, отраслевые награды и достижения в сфере образования;
- надбавка за выслугу лет работникам (педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог-психолог, учитель-дефектолог, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, лаборант, секретарь, бухгалтер);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством;
- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем,

- доплат и надбавок за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
 - доплат, предусмотренных ТК РФ, работникам, имеющим тарифные ставки меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, в сумме, обеспечивающей соответствие тарифной ставки минимальному размеру оплаты труда;
 - формирование штатного расписания учреждения при дефиците ФОТ (не более 20% специального фонда);
 - доплаты педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения;
 - выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, при организации на уровне среднего общего образования профильного обучения (учебные предметы базового и углубленного уровня), проведении курсов элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий, при организации внеурочной деятельности с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
 - выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, при организации на уровне основного общего образования консультаций, дополнительных занятий, индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.
- 1.3. Размеры надбавок и доплат, выплачиваемых из специального фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, определяются на 01 января и на 01 сентября учебного года и устанавливаются приказом директора ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани.
 - 1.4. Надбавки и доплаты могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работы, как основным работникам, так и работающим по совместительству.
 - 1.5. Надбавки отменяются или их размеры уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушениях трудовой дисциплины.
 - 1.6. Работникам, отработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступлением в учебное заведение, находящимся в отпуске, на больничном листе и другим причинам выплата надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.
 - 1.7. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура), проведении профильных и элективных курсов, устанавливаются в следующих размерах:
 - 1 – если класс не делится на группы;
 - 2 – если класс делится на группы.
 - 1.8. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работника, осуществляющего

образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливается в следующих размерах:

1.2–для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1.1 –для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1.9. Выплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования определяются повышающим коэффициентом, который устанавливается в следующих размерах:

1.2 –за ученую степень доктора наук;

1.1–за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

1.10. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам (педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, учитель-дефектолог, лаборант, секретарь, бухгалтер) в соответствии с п. 5.2. постановления Правительства Самарской области № 582 от 30.10.2013г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет –4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов, форм собственности в вышеперечисленных должностях суммируется.

1.11. Выплаты педагогическим работникам, определяемые повышающим коэффициентом за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, устанавливаются в следующих размерах с учетом повышающего коэффициента:

1- для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3- для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения.

1.12. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, при организации на уровне среднего общего образования профильного обучения (учебные предметы базового и углубленного уровня), проведении курсов элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий, при организации

внеурочной деятельности с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса устанавливаются педагогическим работникам в следующих размерах:

3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего общего образования при наполняемости класса (группы) от 1-8 учащихся,

2 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего общего образования при наполняемости класса (группы) от 9-12 учащихся,

1,5- для педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего общего образования при наполняемости класса (группы) от 13-16 учащихся,

1,2- для педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего общего образования при наполняемости класса (группы) от 17-20 учащихся,

1- для педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего общего образования при наполняемости класса (группы) от 21-25 учащихся.

1.13. При реализации основной образовательной программы основного общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта устанавливается коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника при проведении консультаций, дополнительных занятий, индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса:

Наполняемость класса (группы)	Коэффициент по наполняемости класса (группы)
1-8 чел.	3,0
9-12 чел.	2,0
13-16 чел.	1,5
17-20 чел.	1,2
21-25 чел.	1,0

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

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

2.1. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором.

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

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

- сторожу за работу в ночное время (за каждый час работы в период с 22-00 часов до 6-00 часов утра ст. 96 ТК РФ)- 35% часовой тарифной части заработной платы (ст.154 ТК РФ);
- за сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ);
- за совмещение профессий (должностей) – до100% (ст.151ТК РФ);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы – до100% (ст.151ТК РФ)
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором–50% (ст.151ТК РФ);
- за работу в выходные и праздничные дни–в двойном размере (ст.153ТК РФ).

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

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

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

Размер компенсационных выплат определяется с учетом фактически отработанного времени.

3. Надбавки и доплаты педагогическим работникам

3.1. Надбавки и доплаты педагогическим работникам:

- 3.1.1. –за ученую степень доктора наук – 20% должностного оклада,
 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой

работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – 10% должностного оклада.

3.1.2. За проверку тетрадей, письменных работ, тестов:

- до 3000 рублей за систематическую проверку тетрадей и письменных работ, тестов обучающихся по предметам:

- начальные классы (русский язык, математика, окружающий мир)

- русский язык и литература

- математика

- физика

- история и обществознание

- до 1000 рублей за систематическую проверку тетрадей и письменных работ, тестов обучающихся по остальным предметам.

3.1.3. За заведование учебными кабинетами – до 1000 рублей.

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

4.1. Деятельность, не предусмотренная должностными обязанностями:

- до 5000 рублей организация работы по:

охране труда и технике безопасности,

пожарной безопасности,

охране прав детства,

социальному страхованию,

ГО ЧС,

ведению документации педагогического совета (секретарь),

ведению документации ПМПк (секретарь),

ведению документации Совета профилактики (секретарь),

ведению документации Методического совета,

руководству методическим объединением,

руководству методическим советом,

социально-значимой работе, не предусмотренной должностными обязанностями,

исполнению обязанностей диспетчера расписания,

исполнению обязанностей контрактного управляющего,

ведению контроля за горячим питанием,

ведению табеля учета рабочего времени педагогических работников,

администрированию автоматизированной информационной системой

«Е-услуги. Образование»,

администрированию системы АИС «Кадры в образовании»,

администрированию официального сайта учреждения,

администрированию АСУРСО,

осуществлению контроля за контентной фильтрацией,

руководству школьным первичным отделением РДДМ «Движение Первых»,

руководству школьной организацией «Юнармия»,

руководству школьной службой примирения (медиации),
руководству школьного спортивного клуба,
руководству школьным литературно-краеведческим музеем,
руководству школьным первичным отделением «Орлята России»,
осуществлению допризывной подготовки обучающихся,
администрированию социальных сетей объединений учащихся учреждения;
-до 2000 рублей организация и ведение работы по первоначальной постановке на воинский учет обучающихся образовательной организации.
-до 3000 рублей организация работы группы продленного дня;
-до 3000 рублей организация работы по воинскому учету и бронированию;
-до 3000 рублей за проведение консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения;
-до 3000 рублей - организация работы учреждения во Всероссийском проекте по профориентации школьников «Билет в будущее»;
-до 3000 рублей - организация работы учреждения в Самарской научно-образовательной программе «Взлет»;
-до 5000 рублей – организация работы пришкольного оздоровительного лагеря;
-до 3000 рублей - организация работы по реализации проекта «Психолого-педагогический класс»;
- до 3000 рублей – организация работы по реализации проекта профориентационной направленности «Мой выбор».

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

(Приложение № 4 к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы №10 города Сызрани
городского округа Сызрань Самарской области
на 2024-2026 годы)

г.Сызрань

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2024 ГОД

Администрация и комитет профсоюза ГБОУ СОШ №10 г Сызрани заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2024 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, (тыс.руб)	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
ГБОУ СОШ №10 г. Сызрани					
I. Организационные мероприятия					
1	Обновление уголка по охране труда	-	-	по мере необходимости	директор
2	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда	-	-	по мере необходимости	директор
3	Организация проверки знаний по охране труда работников школы	-	-	по мере необходимости	директор
4	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"	-	-	в течение года	директор
II. Технические мероприятия					
1	Проведение общего технического осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	-	-	сентябрь, апрель	директор
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками	60	-	февраль– август	директор
2	Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	-	-	июнь-август	специалист по кадровому делу
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
1	Обеспечение работников на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ, в том числе моющими средствами	7	4000-00	февраль- апрель	директор
2	Проверка индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	3	1000-00	март – октябрь	директор
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1	Лыжная прогулка в Урочище Монастырской горы	20	-	январь – февраль	председатель ПК

СП «Детский сад №17» ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани

I Организационные мероприятия

1	Обучение на курсах по охране труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 года №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»	3 чел	6000,0	в течение года	руководитель СП
---	---	-------	--------	----------------	-----------------

II. Технические мероприятия

1	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами	1 группа	12000,0	в течение года	зав. хозяйством
2	Очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон			февраль - август	зав. хозяйством
3	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации			апрель - сентябрь	зав. хозяйством
4	Промывка и опрессовка системы отопления			июль	зав. хозяйством
5	Контроль проведения заземления, сопротивления кухонного оборудования			май	зав. хозяйством

III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками.	51 чел.		май-июнь	зав. хозяйством
2	Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	5 чел.	6000,0	при приеме на работу	зав. хозяйством

IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)

1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	35	20000,0	июль - август	зав. хозяйством
2	Испытание индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструменты)	5 шт.	3500,0	январь-июль	зав. хозяйством

V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта

1	Лыжная прогулка в Урчище Монастырской горы	10 чел		январь-февраль	председатель ПК
2	Участие в «Летней спартакиаде работников образования»	12 чел		июнь-июль	председатель ПК

СП «Детский сад № 35» ГБОУ СОШ №10 г. Сызрани

I. Организационные мероприятия

1	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Правительства от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»	1 чел. (уполномоченный по ОТ)	4000,0	январь	руководитель СП
---	--	----------------------------------	--------	--------	-----------------

II Технические мероприятия

1	Проведение технического осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации			апрель сентябрь,	зав.хозяйством
2	Промывка и опрессовка системы отопления			июль	зав.хозяйством
3	Очистка воздухопроводов, вентиляционных установок, осветительной арматуры			Май, декабрь	зав.хозяйством
4	Контроль проведения заземления, сопротивления кухонного оборудования			май	зав.хозяйством

III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками	50 чел.		июль	зав.хозяйством старшая медсестра
2	Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	5 чел.		При приеме на работу	зав.хозяйством старшая медсестра

IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)

1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	20 чел.	30000,0	март, сентябрь	зав.хозяйством
2	Проверка индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	3 шт.	600,0	март, сентябрь	зав.хозяйством

V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта

1	Соревнования между сотрудниками «Зимние забавы», «С зимним спортом мы дружны, нам морозы не страшны»	20 чел		январь	председатель ПК
2	Веселые старты сотрудников «Быстрее, выше, сильнее!»	20 чел		май	председатель ПК

ПОЛОЖЕНИЕ

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

(Приложение № 5 к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы №10 города Сызрани
городского округа Сызрань Самарской области
на 2024-2026 годы)

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

	Профессия или должность	Наименование средств Индивидуальной защиты	Норма выдачи (единицы, комплексы)
1	2	3	4
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1 шт на 3 года
2.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 шт на 2 года бпар на 1 год
3.	Дворник	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные Зимой дополнительно: -куртка на утепляющей прокладке -валенки с прорезиненной подошвой	1 шт на 2 года бпар на 1 год 1 шт на 5 лет 1 пара на 5 лет
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные	1 шт на 3 года бпар на 1 год
5.	Учитель технологии	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные	1 шт на 3 года бпар на 1 год

Структурное подразделение «Детский сад №17» ГБОУ СОШ №10 г. Сызрани

1.	Старшая медсестра, медсестра	Халат хлопчатобумажный шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1шт на1год 1шт на1год 12пар на1год
2.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1шт на1год 4пары на1год
3.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный Фартук для мытья посуды Перчатки резиновые	2шт на1год 2шт на1год 2шт на1год 2шт на1год 12пар на1год
4.	Дворник	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Зимой дополнительно: -куртка на утепляющей прокладке -валенки с прорезиненной подошвой	1шт на 1 год 6пар на1год 1шт на1год 1шт на5 лет 1пара на5 лет
5.	Повар	Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	2шт на1год 2шт на 1 год 1шт на 1 год 12пар на1год
6.	Кухонный работник	Фартук клеенчатый с нагрудником Фартук хлопчатобумажный Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1шт на1год 1шт на1год 1шт на1год 1шт на1год 12пар на1год
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные Ботинки с жестким подноском Перчатки резиновые Диэлектрические сапоги Очки защитные Респиратор	1шт на 1 год 6пар на1год 1пара на5 лет 12пар на1год 1пара на5лет 1шт на 1 год 1шт на1год
8.	Машинист по стирке и ремонту	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук прорезиненный с нагрудником Галоши резиновые	1шт на1год 1шт на1год 1шт на1год 1пара на5 лет
9.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	1шт на1год
10.	Сторож	Рукавицы комбинированные Халат хлопчатобумажный	1пара на1год 1шт на1год
11.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1шт на 1 год 1пара на1год
12.	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные	1шт на 1 год 1пара на1год
13.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2шт на5 лет

Структурное подразделение «Детский сад №35» ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани			
1.	Старшая медсестра, медсестра	Халат хлопчатобумажный шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1шт на 1год 1шт на 1год 12пар на 1год
2.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1шт на 1год 4пары на 1год
3.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный Фартук для мытья посуды Перчатки резиновые	2шт на 1год 2шт на 1год 2шт на 1год 2шт на 1год 12пар на 1год
4.	Дворник	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Зимой дополнительно: -куртка на утепляющей прокладке -валенки с прорезиненной подошвой	1шт на 1год 6пар на 1год 1шт на 1год 1шт на 5 лет 1пара на 5 лет
5.	Повар	Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	2шт на 1год 2 шт на 1 год 1шт на 1 год 12пар на 1год
6.	Кухонный работник	Фартук клеенчатый с нагрудником Фартук хлопчатобумажный Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1шт на 1год 1шт на 1год 1шт на 1год 1шт на 1год 12пар на 1год
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные Ботинки с жестким подноском Перчатки резиновые Диэлектрические сапоги Очки защитные Респиратор	1шт на 1год 6пар на 1год 1пара на 5 лет 12пар на 1год 1пара на 5лет 1шт на 1 год 1шт на 1год
8.	Машинист по стирке и ремонту	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук прорезиненный с нагрудником Галоши резиновые	1шт на 1год 1шт на 1год 1шт на 1год 1пара на 5 лет
9.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	1шт на 1год
10.	Сторож	Рукавицы комбинированные Халат хлопчатобумажный	1пара на 1год 1шт на 1год
11.	Заместитель руководителя по АХР	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные	1шт на 1 год 1пара на 1год
12.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1шт на 1 год 1пара на 1год
13.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2шт на 5 лет

1.4. Работодатель обеспечивает наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла и дозаторов с жидким смывающим веществом (п. 20 приложения №

2 к приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств».

ПОЛОЖЕНИЕ

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

(Приложение № 6 к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области на 2024-2026 годы

I. РАЗДЕЛ

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

1.1. Общие положения

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

- статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- Федеральным законом от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в действующей редакции, с изменениями и дополнениями);
- постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в действующей редакции, с изменениями и дополнениями);
- постановлением Правительства Самарской области от 11.06.2008 г. № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- постановлением Правительства Самарской области от 23.06.2010г. № 299 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014г. № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013 г. № 3-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2014г № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности» (в действующей редакции);
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014г.№ 278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 15.11.2016г. № 365-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2014г. № 191-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций общего образования Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. № 262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» (за исключением пункта 2);
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области № 887-р от 29.09.2021г. «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;
- уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее - Учреждения).

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

учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал, иных работников Учреждения.

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

1.1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения независимо от режима работы и характера трудовой деятельности (ст.43 ТК РФ).

1.1.5. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работника. Они назначаются за показатели эффективности в работе.

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

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

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

1.2. Виды и размер стимулирующего фонда

1.2.1. К видам выплат стимулирующего характера относятся стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты). На выплаты стимулирующего характера расходуются стимулирующий фонд оплаты труда и экономия по фонду оплаты труда.

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

1.2.3. Стимулирующий фонд Учреждения (школа) распределяется между работниками в следующих пропорциях: педагогические работники (учителя, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог дополнительного образования, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями) - 70%, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал и иные работники Учреждения - 27%.

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

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

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

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

1.3.1. Условиями для назначения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) в соответствии с критериями 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-х месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма учащихся во время образовательного процесса (на уроках, переменах и во внеурочной деятельности), вовремя которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

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

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

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

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

1.5. Порядок установления стимулирующих выплат

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

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

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

1.5.4. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально с учетом значений критериев

эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Форма представления работниками Учреждения материалов по самоанализу определяется настоящим Положением, утверждается приказом директора Учреждения. Премии и иные выплаты назначаются работникам Учреждения индивидуально на основании решения Управляющего совета Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляются приказом директора Учреждения.

Отчетным периодом для заполнения листов оценивания эффективности труда считается: с января по декабрь, выплаты производятся с 01 января текущего календарного года (кроме зам.директора по УВР).

Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) зам.директора по УВР производятся с 01 февраля текущего года по 31 января следующего года.

1.5.5. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогическим работникам (учителям, педагогу-психологу, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-организатору, социальному педагогу, педагогу-библиотекарю, педагогу дополнительного образования, советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями), административно-управленческому персоналу (зам. директора по УВР, гл.бухгалтер), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения устанавливаются на год - по результатам работы за календарный год - в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.5.6. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) определяются в баллах. Стоимость одного стимулирующего балла рассчитывается главным бухгалтером Учреждения на 1 января текущего года, утверждается директором. Стоимость одного стимулирующего балла определяется путем деления ежемесячного размера стимулирующего ФОТ педагогических работников или административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иных работников Учреждения на максимально возможное количество набираемых баллов по категориям * количество работников, относящихся к данной категории.

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

Стоимость стимулирующего балла утверждается приказом директора Учреждения по состоянию на 01 сентября и 01 января. Стоимость стимулирующего балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения норматива.

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

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

1.5.8. Стимулирующие выплаты сотрудникам учреждения, работающим по совместительству, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным положением.

1.6. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

1.6.1. Педагогические работники (учителя, педагог-организатор, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями), административно-управленческий персонал Учреждения (зам.директора по УВР, главный бухгалтер), учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал и иные работники Учреждения предоставляют администрации Учреждения материалы по самоанализу деятельности в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями результативности и качества работы по форме, утвержденной приказом директора (в том числе с предыдущего места работы, если стаж работы в учреждении составляет менее четырех месяцев), позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), один раз в год: до 15 января текущего календарного года.

1.6.2. Заместители директора Учреждения, иные лица, входящие в состав экспертной комиссии, утверждаемой приказом директора Учреждения, обрабатывают материалы по самоанализу деятельности работников, проверяют достоверность информации, представленной в материалах самоанализа, соответствие ее критериям, подтверждающим документам, подсчитывают количество набранных работниками баллов, представляют материалы с указанием размера стимулирующих надбавок работникам Учреждения директору Учреждения до 20 января текущего календарного года.

1.6.3. Директор Учреждения направляет представленные материалы на согласование Управляющему совету Учреждения до 27 января текущего календарного года.

1.6.4. Управляющий совет Учреждения до 29 января текущего календарного года рассматривает представленные материалы, согласовывает протокол рассмотрения аналитической информации о показателях деятельности работников и направляет его директору Учреждения.

1.6.5. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом Учреждения, председателем профсоюзного комитета Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат, о сроках их выплат не позднее 31 января текущего календарного года.

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

1.7.1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели результативности и качества работы (эффективности труда) учителя

Критерии	Максимальный балл
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1
1.2. Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	1
1.3. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ)	2

по преподаваемому учителем предмету(-ам) Соответствие: по одному-двум предметам – 1 балл, по трем предметам – 2 балла	
1.4. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1
1.5. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1
1.6. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1
1.7. Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	1
1.8. Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1
1.9. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	1
1.10. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1
1.11. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	1
1.12. Доля обучающихся, вовлечённых 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 РДДМ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя 1) 100% уч-ся зарегистрированы как члены ВВПОД «Юнармия»- 1балл 2) 100% уч-ся зарегистрированы как члены РДДМ - 1балл 3) доля уч-ся, принявших участие в течение учебного года в проектах (конкурсах) развитию школьного музееведения, участие в проектах РДДМ, участие в проектах волонтерского движения, участие в проектах по патриотическому воспитанию 100%- 1балл (баллы п.1,2,3 суммируются)	3
1.13. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в <u>социальных</u> проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл областной уровень и выше- 2 балла	2

(учитывается по наивысшему уровню)	
1.14. Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, 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
1.15. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1
1.16. Доля обучающихся по результатам мониторинга функциональной грамотности, имеющих 3 и 4 уровень, составляет 40% и более, имеющих 5 и 6 уровень – 11% и более	1
1.17. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1
ИТОГО	21
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1. Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) за каждого победителя (призера): окружной уровень -1 балл областной уровень и выше – 2 балла (но не более 6 баллов в сумме)	6
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, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) за каждого победителя (призера): окружной уровень -1 балл областной уровень и выше – 2 балла (но не более 6 баллов в сумме)	6
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- 80,5% и выше	1
2.4. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) окружной уровень -1 балл областной уровень и выше – 2 балла (но не более 6 баллов в сумме)	6
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 другие аналогичные проекты «Вега»: участник(и) очного участия - 1 балл участники заочного участия более 20% учащихся – 2 балла	5

«Сириус» и др. аналогичные проекты: более 20% - 2 балла (баллы суммируются)	
2.6. Доля обучающихся 6-11-х 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 более 50% учащихся в качестве болельщиков - 1 балл за каждого участника соревнований – 1 балл (но не более 3) (баллы суммируются)	4
2.7. Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	1
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 - 100%	1
2.9. Доля обучающихся 6-11-х 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 100% учащихся и родителей вовлечены в проект, из них 85% и более учащихся получили рекомендации - 1 балл	1
ИТОГО	31
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1. Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего 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 100% учащихся – 1 балл	1
3.2. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО – 1балл	1
3.3. 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-1 балл	1
ИТОГО	3

(баллы по каждой сфере суммируются)	
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	1 балл
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, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования)- 1 балл - ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды- 1 балл Баллы суммируются	2 балла
1.4 Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей: 60-70%- 0,25 балла 71-85% -0,5 балла свыше 85%-1 балл	1 балл
1.5 Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии: участник- 1 балл победитель, призер- 2 балла (учитывается наивысший результат)	2 балла
1.6 Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,25 балла; 61-75% - 0,5 балла; 76-85% - 0,75 балла; свыше 85% -1 балл	1 балл
1.7 Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,25 балла; 61-75% - 0,5 балла; 76-85% - 0,75 балла; свыше 85% -1 балл	1 балл
1.8.Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,25 балла; 61-75% - 0,5 балла; 76-85% - 0,75 балла; свыше 85% -1 балл	1 балл
Итого	12
2.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1 Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не	1 балл

	реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	
	2.2.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)	1 балл
	Итого	2
3.Результативность организационно-методической деятельности педагога		
	3.1.Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства участник -0,5 балла лауреат, призер – 1 балл	1 балл
	3.2 Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО для работников ОО - 0,5 балла с участием работников других ОО – 1 балл (баллы не суммируются)	1 балл
	3.3. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня, баллы не суммируются): окружной уровень- 0,5 балла региональный уровень и выше-1 балл (учитывается наивысший уровень)	1 балл
	3.4 Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1 балл
	3.5 Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности	1 балл
	Итого	5 баллов
ИТОГО:		19 баллов
Учитель-логопед	1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
	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 (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования) по разделу «звукопроизношение» 10%-19% от числа обучающихся – 0,25 балла; по разделу «развитие фонематических процессов» 20%-29% от числа обучающихся – 0,5 балла; по разделу «развитие слоговой структуры слова» 30% и более от числа обучающихся –1 балл по разделу «развитие лексического строя речи» (баллы по разделам суммируются) по разделу «развитие грамматического	6 баллов

<p>строю речи» по разделу «формирование письменной речи»</p>	
<p>1.2. Число 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) окружной уровень- 0,5 балла региональный уровень и выше-1 балл (учитывается наивысший уровень)</p>	1 балл
<p>1.3. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60%-0,25 балла; 61-75% - 0,5 балла; 76-85%-0,75 балла; свыше 85%-1 балл</p>	1 балл
<p>1.4. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60%-0,25 балла; 61-75% - 0,5 балла; 76-85%-0,75 балла; свыше 85%-1 балл</p>	1 балл
<p>1.5. 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%-0,25 балла; 61-75% - 0,5 балла; 76-85%-0,75 балла; свыше 85%-1 балл</p>	1 балл
<p>1.6. Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса да (отсутствие) – 1 балл нет (наличие) – 0 баллов</p>	1 балл
Итого	11 баллов
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
<p>2.1. Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом нет- 0 баллов да- 1 балл</p>	1 балл
<p>2.2. Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 0,25 баллов; ЦОР и ЭОР для родителей – 0,25 баллов; ЦОР и ЭОР для педагогов – 0,5 баллов.</p>	1 балл
Итого	2 баллов
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога	

	3.1.Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) участник -0,5 балла лауреат, призер окружной уровень– 1 балл лауреат, призер областной уровень и выше– 2 балла	2балла
	3.2.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 для работников ОО - 0,5 балла с участием работников других ОО – 1 балл (баллы не суммируются)	1балл
	3.3.Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях окружной уровень- 0,5 балла региональный уровень и выше-1 балл	1балл
	вышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1балл
	Итого	5 баллов
ИТОГО:		18 баллов
Социальный педагог	1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
	1.1.Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	1балл
	1.2.Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	1балл
	1.3.Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	1балл
	1.4.100% охват учащихся социально-психологическим тестированием 100% - 1 балл	1балл
	1.5.Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	1балл
	1.6.Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	1балл
	Итого	6 баллов
	2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
	2.1.Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы	1 балл

	ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода) 100%- 1балл	
	2.2.Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДДМ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд) 85%-99% - 1 балл; 100%- 2 балла	2 балла
	2.3.Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета 85%-99% - 0,5 балла; 100%-1 балл	1 балл
	2.4.Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) окружной уровень- 1 балл региональный уровень - 2 балла всероссийский уровень – 3 балла (учитывается наивысший уровень)	3 балла
	2.5.Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	1 балл
	Итого	8 баллов
	3. Результативность организационно-методической деятельности педагога	
	3.1.Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) участник -0,5 балла лауреат, призер окружной уровень– 1 балл лауреат, призер областной уровень и выше– 2 балла	2 балла
	Итого	2 балла
	4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
	4.1.Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей Да (отсутствие) – 1 балл	1балл
	Итого	1 балл
ИТОГО:		17 баллов
Педагог-организатор	1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
	1.1.Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	3 балла

70%-74% - 1 балл; 75%-79% - 2 балла; 80% и более – 3 балла	
1.2.Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 100%-1 балл	1 балл
1.3.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% - 0,5 балла; 80% и более – 1балл	1,5 балла
Итого	5,5 балла
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.Доля обучающихся объединений дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединений дополнительного образования (в зависимости от уровня) окружной уровень до 50% - 0,5 балла более 50% - 1 балл областной уровень и выше – 2 балла (баллы могут суммироваться)	3 балла
2.2.Доля обучающихся объединений дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединений дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном окружной уровень до 5% - 0,5 балла; 5-10% -1 балл 10-15% -1,5 балла свыше 15% -2 балла областной уровень– 3чел и выше – 2 балла (баллы могут суммироваться)	4 балла
2.3.Доля обучающихся объединений дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединений дополнительного образования (в зависимости от уровня) уровень ОО: до 5% -0,25 балла; 5%-10% - 0,5 балла; свыше 10% - 1 балл окружной уровень и выше – 2 балла (баллы могут суммироваться)	3 балла

2.4.Доля обучающихся объединений дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединений дополнительного образования, за отчетный период В соответствии с декомпозированными показателями – 1 балл	1 балл
2.5.Доля обучающихся объединений дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединений дополнительного образования, за отчетный период свыше 50%-1 балл	1 балл
Итого	12 баллов
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.Доля обучающихся объединений 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 объединений дополнительного образования до 50% - 0,5 балла более 50% - 1 балл	1 балл
3.2.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, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период на уровне ОО (сайт, соцсети)– 0,5 балла выше уровня ОО (сайт «Навигатор», средства массовой информации) – 1 балл (баллы могут суммироваться)	1,5 балла
Итого	2,5 балла
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.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) (в зависимости от уровня) уровень ОО- 0,5 балла окружной уровень и выше – 1 балл (баллы могут суммироваться)	1,5 балла
4.2.Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы- 0,5 балла; на постоянной основе в течение календарного года-1 балл (баллы могут суммироваться)	1,5 балла
4.3.Реализация совместных с родителями (законными	1 балл

	представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период да (наличие) – 1 балл нет (отсутствие) – 0 баллов	
	4.4.Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) участник -0,5 балла лауреат, призер окружной уровень– 1 балл лауреат, призер областной уровень и выше– 2 балла (баллы могут суммироваться)	3,5 балла
	4.5.Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) уровень ОО – 0,5 балла окружной уровень и выше – 1 балл (баллы могут суммироваться)	1,5 балла
	Итого	9 баллов
	5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
	5.1.Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 1 балл свыше 50% - 2 балла	2 балла
	5.2.Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1 балл
	5.3.Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1 балл
	Итого	4 балла
ИТОГО:		30 баллов
Педагог-библиотекарь	1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
	1.1.Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников) до 45% - 0,5 балла свыше 45% - 1 балл	1 балл
	1.2.Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей) 12 книговыдач-0,5 балла; свыше 12 книговыдач- 1 балл	1 балл
	1.3.Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период до 75% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 75% от общего количества обучающихся – 1 балл	1 балл
	1.4.Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в	1 балл

совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период до 20% от общего количества обучающихся-0.5 балла; свыше 20% от общего количества обучающихся-1 балл	
1.5.Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период да (отсутствие) – 1 балл нет (наличие) – 0 баллов	1 балл
Итого	5 баллов
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня) до 3-х человек окружной уровень – 0,5 балла областной уровень и выше – 1 балл свыше 3-х человек окружной уровень – 1 балл областной уровень и выше – 2 балла (баллы не суммируются)	2 балла
Итого	2 балла
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период до 10-ти разработок – 1 балл; свыше 10-ти – 2 балла	2 балла
Итого	2 балла
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня) на уровне ОО - 0,5 балла на уровне округа и выше - 1 балл (баллы не суммируются)	1 балл
4.2.Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) участник -1 балл лауреат, призер окружной уровень– 2 балла лауреат, призер областной уровень и выше– 3 балла (учитывается наивысший уровень)	3 балла
Итого	4 балла
ИТОГО	13 баллов

Педагог-дополнительного образования	1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
	1.1.Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74% - 0,25 балла; 75%-79%- 0,5 балла; 80% и более-1 балл	1 балл
	1.2.Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 100%-1 балл	1 балл
	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 разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу, но не более трех)	3 балла
	1.4.Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1 балл
	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%-0,5 балла; 80% и более-1балл	1 балл
	Итого	7 баллов
	2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.Доля обучающихся объединений дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединений дополнительного образования (в зависимости от уровня) окружной уровень до 50% - 0,5 балла более 50% - 1 балл областной уровень и выше – 2 балла (баллы могут суммироваться)	3 балла	

<p>2.2. Доля обучающихся объединений дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединений дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном</p> <p>окружной уровень до 5% - 0,5 балла; 5-10% - 1 балл 10-15% - 1,5 балла свыше 15% - 2 балла</p> <p>областной уровень – 3 чел и выше – 2 балла (баллы могут суммироваться)</p>	<p>4 балла</p>
<p>2.3. Доля обучающихся объединений дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединений дополнительного образования (в зависимости от уровня)</p> <p>уровень ОО: до 5% - 0,25 балла; 5%-10% - 0,5 балла; свыше 10% - 1 балл</p> <p>окружной уровень и выше – 2 балла (баллы могут суммироваться)</p>	<p>3 балла</p>
<p>2.4. Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень - 0,5 балла областной уровень и выше - 1 балл (баллы могут суммироваться)</p>	<p>1,5 балл</p>
<p>Итого</p>	<p>11,5 балла</p>
<p>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</p>	
<p>3.1. 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, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период</p> <p>на уровне ОО (сайт, соцсети) – 0,5 балла выше уровня ОО (сайт «Навигатор», средства массовой информации) – 1 балл (баллы могут суммироваться)</p>	<p>1,5 балла</p>
<p>Итого</p>	<p>1,5 балла</p>
<p>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</p>	
<p>4.1. 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) (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень - 0,5 балла</p>	<p>1,5 балла</p>

	областной уровень и выше -1 балл (баллы могут суммироваться)	
	4.2.Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы – 0,5 балла; на постоянной основе в течение календарного года – 1 балл (баллы могут суммироваться)	1,5 балла
	4.3.Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1 балл
	4.4.Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) окружной уровень- 0,5 балла областной уровень и выше -1 балл (баллы могут суммироваться)	1,5 балла
	4.5.Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) окружной уровень- 0,5 балла областной уровень и выше -1 балл (баллы могут суммироваться)	1,5 балла
	Итого	7 баллов
	5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
	5.1.Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 0,5 балла свыше 50% - 1 балл	1 балл
	5.2.Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1 балл
	5.3.Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1 балл
	Итого	3 балла
ИТОГО		30 баллов
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
	1.1. Рост уровня вовлечённости учащихся в общественно-полезную деятельность	1 балл
	1.2. Рост количества детей, являющихся членами Всероссийских детских и молодёжных организаций	1 балл
	1.3. Рост количества детей, охваченных дополнительным образованием	1 балл
	1.4. Рост количества детей, охваченных волонтерским движением	1 балл
	1.5. Адресное вовлечение «трудных» подростков	1 балл
	1.6. Наличие мероприятий, проведённых с социальными партнёрами;	1 балл

	Итого	6 баллов
2.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1.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)		2 балла
	Итого	2 балла
3.Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.Выступления с докладами проведение мастер-классов по тематике профессиональной деятельности		3 балла
3.2.Публикация и обобщение нового опыта воспитательной работы в образовательной организации (соавторство в том числе)		2 балла
3.3.Участие в организации мероприятий по воспитанию на уровне муниципалитета/региона		1 балл - муниципалитет 2 балла - регион
	Итого	7 баллов
ИТОГО		15 баллов
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
Учитель-дефектолог	1.1. 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»20%-39% от числа обучающихся-0,25 балла по разделу «сенсорное развитие» 20%-39% от числа обучающихся-0,5 балла по разделу «познавательное развитие» 40%-59% от числа обучающихся- 0,75 балла по разделу «коммуникативное60% и более от числа обучающихся-1балл развитие»(баллы по разделам суммируются)	4 балла
	1.2.Число 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) окружной уровень- 0,5 балла региональный уровень и выше-1 балл (учитывается наивысший уровень)	1 балл
	1.3. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60%-0,25 балла; 61-75% - 0,5 балла; 76-85%-0,75 балла; свыше 85%-1 балл	1балл
	1.4. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	1балл

55-60%-0,25 балла; 61-75% - 0,5 балла; 76-85%-0,75 балла; свыше 85%-1 балл	
1.5. 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%-0,25 балла; 61-75% - 0,5 балла; 76-85%-0,75 балла; свыше 85%-1 балл	1 балл
1.6. Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса да (отсутствие) – 1 балл нет (наличие) – 0 баллов	1 балл
ИТОГО	9 баллов
2.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1.Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом нет- 0 баллов да- 1балл	1балл
2.2.Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 0,25 баллов; ЦОР и ЭОР для родителей – 0,25 баллов; ЦОР и ЭОР для педагогов – 0,5 баллов.	1 балл
ИТОГО	2 балла
3.Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) участник -0,5 балла лауреат, призер окружной уровень– 1 балл лауреат, призер областной уровень и выше– 2 балла	2балла
3.2.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 для работников ОО - 0,5 балла с участием работников других ОО – 1 балл (баллы не суммируются)	1балл
3.3.Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях окружной уровень- 0,5 балла	1балл

региональный уровень и выше-1 балл	
3.4.Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1балл
ИТОГО	5 баллов
ИТОГО	16 баллов

1.7.3. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели результативности и качества работы (эффективности труда) административно-управленческого аппарата Учреждения

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели результативности и качества работы (эффективности труда) заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла	1
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету-1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла	3
1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл	1
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл; 76-100% - 2 балла	2
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла	2
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
1.7.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	2
1.8.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла;	2

	по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	
1.9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
1.10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	2
1.11.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балл	2
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла	2
1.13	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла; сохранение значения — 1 балл	2
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	1
1.15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	1
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы): на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	1
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	1
1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	3
1.19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл	2

	положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	3
1.23	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	1
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	2
ИТОГО		44
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл	1
2.2.	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл <i>(подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОиН СО)</i>	1
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	1
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	1
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	1
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла;	2

	на уровне <i>области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла	
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	1
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	1
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год - 1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	2
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% - 79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	1
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% - 1 балл	1
	ИТОГО:	17
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	2
3.3.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1

3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
	ИТОГО:	5,5
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	1
4.2.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1
4.3.	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	1
4.4.	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
4.5.	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
	ИТОГО:	5
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла	3
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
5.3.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1
5.4.	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл	1

5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла	2
5.6.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла	2
5.7.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2
	ИТОГО:	13
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1.	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл	1
6.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	1
6.3.	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла	1,5
6.4.	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл	1
	ИТОГО:	4,5
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1.	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1
7.2.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
7.3.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла	2
7.4.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне– 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	3
7.5.	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне	2

	целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 2 балла	
7.6.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла	2
	ИТОГО:	11
ИТОГО:		100

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели результативности и качества работы (эффективности труда) заведующего хозяйством

№№ пп	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья участников образовательного процесса	
1.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств (Госпожнадзор, Роспотребнадзор и т.п.)	10
1.2.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников Учреждения во время образовательного процесса	5
2.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	
2.1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	7
2.2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря, оборудования по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5
ИТОГО:		27

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели результативности и качества работы (эффективности труда) главного бухгалтера

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

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

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

	досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	5 баллов
ИТОГО		15 баллов
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5 баллов
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	5 баллов
ИТОГО		15 баллов
Сторож	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств- качество пропускного режима в школе, качественное ведение журнала посещения, выдачи и сдачи ключей, знание инструкций по ПБ, антитеррористической защищенности и т.д.)	10 баллов
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10 баллов
ИТОГО		20 баллов
Гардеробщик	Качественное обеспечение надлежащей защиты личного имущества учащихся в гардеробе (отсутствие краж, порчи)	10 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций	5 баллов
ИТОГО		15 баллов
Вахтер	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств- качество пропускного режима в школе, качественное ведение журнала посещения, выдачи и сдачи ключей, знание инструкций по ПБ, антитеррористической защищенности и т.д.)	10 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	5 баллов
ИТОГО		15 баллов
Специалист по охране труда	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников Учреждения во время образовательного процесса	5 баллов
	Отсутствие предписаний, замечаний в части организации охраны жизни и здоровья учащихся	5 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	5 баллов
ИТОГО		15 баллов

II. РАЗДЕЛ

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурных подразделений, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

2.1. Общие положения

2.1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани (далее - «Положение»), в части определения порядка и условий распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее — структурные подразделения Учреждения), разработано в соответствии с:

- статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- Федеральным законом от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012г. № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями);
- постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 г. № 237-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 13.02.2015г. № 50-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. № 262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» (за исключением пункта 2 приказа, который утратил силу);
- приказом министерства образования и науки Самарской области № 555-од от 14.12.2020г. «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области № 887-р от 29.09.2021г. «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;
- постановлением Правительства Самарской области от 25.03.2022г. №169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее - Учреждения).

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

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

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

2.2. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурных подразделений Учреждения

2.2.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников структурных подразделений Учреждения устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области № 9 от 15.01.2018г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных

учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» в размере:

- 28,3% от фонда оплаты труда работников структурных подразделений Учреждения на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника,

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

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

2.3. Виды стимулирующих выплат и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений Учреждения

2.3.1.К видам выплат стимулирующего характера относятся стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты). На выплаты стимулирующего характера расходуются стимулирующий фонд оплаты труда и экономия по фонду оплаты труда.

2.3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурных подразделений Учреждения при определении стимулирующих надбавок за эффективность труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы, распределяется на:

54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников - выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, за результативность и качество работы;

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

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

20% от стимулирующей части фонда оплаты труда - выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.

Стимулирующие надбавки за эффективность труда определяются в баллах.

Механизм расчета стоимости одного стимулирующего балла для работников структурных подразделений Учреждения, кроме руководителей структурных подразделений Учреждения, устанавливается отдельно по каждому блоку стимулирующего фонда и рассчитывается по формуле:

Стим. балл 1 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (54%)

на максимальное кол-во баллов этого раздела

Стим. балл2блок=сумма раздела стимулирующего фонда(13%)
на максимальное кол-во баллов этого раздела

Стим. балл3блок=сумма раздела стимулирующего фонда(13%)
на максимальное кол-во баллов этого раздела

Стим.балл 4 блок=сумма раздела стимулирующего фонда (20%)
На максимальное кол-во баллов этого раздела

Размер стимулирующей надбавки за эффективность труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы, рассчитываются по схеме: стоимость балла умножается на количество баллов, набранных работником.

2.3.3. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначаются каждому работнику структурного подразделения Учреждения индивидуально с учетом значений критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) на основе результатов материалов самоанализа его деятельности.

2.3.4. Разработка показателей и критериев эффективности труда на основе формализованных качественных и количественных показателей за результативность и качество труда 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.

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

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

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

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

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

2.3.7. Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы руководителя структурных подразделений Учреждения, устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими

оценить результативность и качество работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденными приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в действующей редакции, с учетом изменений и дополнений в данный приказ).

2.3.8. Надбавка за эффективность труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы руководителя структурного подразделения Учреждения, устанавливаются на основании критериев оценки эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы руководителя структурного подразделения Учреждения при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

-30-40 баллов – 2% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения;

- 41-50 баллов - 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения;

- 51-60 баллов - 4% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения;

- 61-69 баллов - 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения;

- 70 баллов и более - 6% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения.

2.3.9. Эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения Учреждения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается по итогам прошедшего года в феврале текущего года и устанавливается на период с 1 февраля текущего года по 31 января следующего года.

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

- проработавшему менее календарного года в должности руководителя структурного подразделения Учреждения,

- имеющему дисциплинарное взыскание,

- под руководством которого Учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых структурным подразделением Учреждения образовательных программ соответствующего уровня и направленности.

2.3.11. Размер премии и иных выплат устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на структурные подразделения Учреждения.

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

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

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

2.4.1. Условиями для назначения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) 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-х месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма учащихся во время образовательного процесса (на уроках, переменах и во внеурочной деятельности), вовремя которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

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

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

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

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

2.6. Порядок установления стимулирующих выплат

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

2.6.2. Стимулирующие надбавки за эффективность труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы педагогических, медицинских работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников структурных подразделений Учреждения устанавливаются по итогам работы за календарный год в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

2.6.3. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы руководителям

структурных подразделений Учреждения устанавливаются по результатам работы за календарный год на основании критериев оценки эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей результативности и качества работы руководителей структурных подразделений Учреждения при достижении им соответствующих значений эффективности (качества) работы, по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом Учреждения.

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

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

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

2.7.1. Педагогические, медицинские работники, административно-управленческий, обслуживающий персонал структурных подразделений Учреждения предоставляют руководителям структурных подразделений Учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями результативности и качества работы по форме, утвержденной приказом директора (в том числе с предыдущего места работы, если стаж работы в учреждении составляет менее четырех месяцев), позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), один раз в год:

в срок до 15 января за период оценивания с 1 января по 31 декабря.

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

2.7.3. Руководители структурных подразделений Учреждения предоставляет аналитические материалы в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями результативности и качества работы один раз в год: до 15 января текущего календарного года по итогам прошедшего календарного года.

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

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

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

2.8. Критерии и показатели оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работников структурных подразделений ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы

2.8.1. Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели руководителя структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы

№	Критерии оценивания	Макс-е кол-во баллов
1.	Обеспечение качества дошкольного образования	
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	2
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	5
1.3.	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов	5
1.4	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.	6
Итого:		18
2.	Эффективность организации воспитательной работы	
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10%-15% - 2 балла 16%-24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	5
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	4
Итого:		9

3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников	
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	5
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	5
3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	5
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	3
Итого:		18
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов <i>(баллы могут суммироваться)</i>	9
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл <i>(по итогам отчетного года)</i>	5
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	6
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	2
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны ГосПожНадзора: 1 балл	2
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
4.7	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов.	4

	отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов- 4 балла.	
	Итого:	30
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа - 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	5
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО - 2 балла; выше -3 балла	3
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	4
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла	4
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более -5 баллов	5
	Итого:	24
	ВСЕГО:	100

«2.8.2. Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели методиста структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы»

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.1	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных	2

	методистом, за отчётный период (в зависимости от уровня): - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на региональном уровне и выше – 2 балла.	
1.2	Участие методиста, в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня): - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
1.3	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня): - на уровне образовательной организации – 1 балл; - на уровне образовательного округа – 2 балла; - на региональном уровне и выше – 3 балла.	3
1.4	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня): - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
1.5	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% - 0,5 балла; - 80-89% - 1 балл; - 90% и более – 1,5 балла.	1,5
1.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог- педагог.	1
1.7	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): - взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений - 1 балл; - наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла.	2
1.8	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: - 10%-15% - 1 балл; - 16%-24% - 2 балла; - более 24% - 3 балла.	3
1.9	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиНСО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): - участие – 1 балл; - победа - 2 балла.	2
1.10	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: - 15% - 1 балл; - 20% - 2 балла; - 30% - 3 балла.	3

1.11	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): - на уровне образовательного округа - 1 балл; - на уровне региона - 2 балла; - на уровне РФ – 3 балла	3
1.12	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на региональном уровне - 2 балла; - на федеральном уровне и выше - 3 балла.	3
1.13	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	1
1.14	Доля педагогов СП, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов, вышедших на аттестацию, за отчётный период: - до 90% -1 балл; - 91-100% -2 балла.	2
1.15	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	1
	Всего:	31,5
<i>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое) не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
3.1	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: -специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 1 балл; -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей- 2 балла.	2
	Всего	2
ИТОГО		33,5

2.8.3. Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя, воспитателя группы компенсирующей/комбинированной направленности структурного подразделения Учреждения

№	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной образовательной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует – 0,5 балла; - соответствует- 1 балл; - соответствует/осуществляется творческий (авторский подход) – 2 балла	2
2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших	1,5

	<p>деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)</p> <p>-75-79% - 0,5 балла; - 80-89% - 1 балл; - 90% и более – 1,5 балла.</p>	
3.	<p>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</p> <p>20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 0,5 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 1 балл; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 1,5 балла.</p>	1,5
4.	<p>Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественнонаучной направленностей</p>	1
5.	<p>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)</p> <p>участие – 0,5 балла; победа в окружном этапе – 1 балл; победа в региональном этапе –1,5 балла.</p>	3
6.	<p>Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <p>участие – 1 балл; победа в окружном этапе – 2 балла; победа в региональном этапе –3 балла.</p>	3
7.	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п.2.1., 2.2.) в зависимости от уровня:</p> <p>- на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на региональном уровне и выше – 1,5 балла.</p>	1,5
8.	<p>Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.</p>	1
9.	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:</p> <p>- на уровне «образовательного округа» – 1 балл; -на региональном, федеральном и международных уровнях – 1,5 балла.</p>	1,5
10.	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий в зависимости от уровня:</p> <p>- на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл;</p>	1,5

	- на региональном уровне и выше – 1,5 балла.	
11.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	1
12.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: -1 год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы): - стабильно низкий или снижение на 3% - 4 балла; - снижение на 2% - 2 балла; снижение на 1% - 1 балл.	4
13.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) 5%-10% -0,5 балла; 11%-19% - 1 балл; свыше 20% - 2 балла.	2
14.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений.	1
15.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса.	1
16.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
17.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
18.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
	Итого:	29,5
<i>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое) не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	За сложность контингента воспитанников (баллы могут суммироваться): - дети раннего, младшего и разного возраста -1балл; - дети с ОВЗ, дети-инвалиды – 1балл; - превышение плановой наполняемости – 1 балл.	3
2.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1
3.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: -специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 1 балл; -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей- 2 балла	2
4.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: 1 год (от списочного состава группы): - до 70% - 1 балл; - выше 70% -2 балла.	2

	Итого:	8
		37,5

2.8.4. Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) инструктора по физической культуре структурного подразделения Учреждения

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной образовательной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует – 0,5 балла; - соответствует- 1 балл; - соответствует/осуществляется творческий (авторский подход) – 2 балла.	2
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% - 0,5 балла; - 80-89% - 1 балл; - 90% и более – 1,5 балла.	1,5
3.	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% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 0,5 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 1 балл; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 1,5 балла.	1,5
4.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие – 1 балл; победа в окружном этапе – 2 балла; победа в региональном этапе –3 балла.	3
5.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п.2.1., 2.2.) в зависимости от уровня: - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на региональном уровне и выше – 1,5 балла.	1,5
6.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	1
7.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:	1,5

	- на уровне «образовательного округа» – 1 балл; -на региональном, федеральном и международных уровнях – 1,5 балла	
8.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий в зависимости от уровня: - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на региональном уровне и выше – 1,5 балла.	1,5
9.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	1
10.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): - на уровне детского сада – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне и выше – 1,5 балла.	1,5
11.	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) - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне и выше – 2 балла.	2
12.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1
13.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) 5%-10% -0,5 балла 11%-19% - 1 балл свыше 20% - 2 балла	2
14.	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.	3
15.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений.	1
16.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса.	1
17.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
18.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
19.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
	Итого:	29
<i>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое) не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		

1.	За сложность контингента воспитанников (баллы могут суммироваться): - дети младшего и разного возраста - 1 балл; - дети с ОВЗ, дети-инвалиды – 1 балл; - превышение плановой наполняемости – 1 балл.	3
2.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 1 балл; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей- 2 балла	2
	Итого:	5
	Всего:	34

2.8.5. Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) музыкального руководителя структурного подразделения Учреждения

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной образовательной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует – 0,5 балла; - соответствует- 1 балл; - соответствует/осуществляется творческий (авторский подход) – 2 балла.	2
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% - 0,5 балла; - 80-89% - 1 балл; - 90% и более – 1,5 балла.	1,5
3.	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% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 1 балл; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла	3
4.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие – 1 балл; победа в окружном этапе – 2 балла; победа в региональном этапе – 3 балла.	3
5.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами	1,5

	(распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п.2.1., 2.2.) в зависимости от уровня: - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на региональном уровне и выше – 1,5 балла.	
6.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	1
7.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН: Наличие – 0,5 балл; Наличие и внедрение – 1 балл; Отсутствие – 0 баллов	1
8.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - на уровне «образовательного округа» – 1 балл; -на региональном, федеральном и международных уровнях – 1,5 балла	1,5
9.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий в зависимости от уровня: - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на региональном уровне и выше – 1,5 балла.	1,5
10.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	1
11.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на региональном уровне и выше – 1,5 балла.	1,5
12.	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) - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне и выше – 2 балла.	2
13.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1
14.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений.	1
15.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса.	1
16.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
17.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
18.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации	1

	образовательного процесса	
		Всего: 26,5
<i>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое) не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
1.	За сложность контингента воспитанников (баллы могут суммироваться): - дети раннего, младшего и разного возраста -1балл; - дети с ОВЗ, дети-инвалиды – 1балл; - превышение плановой наполняемости – 1 балл.	3
2.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1
3.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: -специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 1 балл; -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей- 2 балла	2
		Итого: 6
		Всего: 32,5

2.8.6. Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда структурного подразделения Учреждения

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
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):		
1.	- Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» - 20%-39% от числа обучающихся – 1балл; - 40%-59% от числа обучающихся – 2балла; - 60% и более от числа обучающихся -3балла.	3
2.	- Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие»	3

	<ul style="list-style-type: none"> - 20%-39% от числа обучающихся – 1балл; - 40%-59% от числа обучающихся – 2балла; - 60% и более от числа обучающихся -3 балла. 	
3.	<p>- Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 «формирование письменной речи» <ul style="list-style-type: none"> 10%-19% от числа обучающихся – 1 балл; 20%-29% от числа обучающихся – 2 балла; 30% и более от числа обучающихся – 3 балла 	3
4.	<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)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на региональном уровне и выше – 1,5 балла. 	1,5
5.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом.	1
6.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	1
7.	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованными иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; - на областном уровне и выше –1 балл 	1
8.	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание – 0,5 баллов; - создание и реализация -1балл; - 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. 	2
9.	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <ul style="list-style-type: none"> 55-60% - 0,5 баллов; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла 	2

10.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): 55-60% - 0,5 баллов; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла	2
11.	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 баллов; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла	2
12.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1
	Итого:	22,5
<i>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое) не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: -специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 1 балл; -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей- 2 балла	2
	Итого:	2
	Всего:	24,5

2.8.7. Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-дефектолога структурного подразделения Учреждения

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	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 – 1балл; - 40%-59% от числа обучающихся – 2балла; - 60% и более от числа обучающихся -3балла.	3
2.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в	1,5

	олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня) - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на региональном уровне и выше – 1,5 балла.	
3.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом.	1
4.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	1
5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованными иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях: - на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; - на областном уровне и выше –1 балл	1
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: - создание – 0,5 баллов; - создание и реализация -1балл; - 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.	2
7.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 баллов; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла	2
8.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): 55-60% - 0,5 баллов; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла	2
9.	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 баллов; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла	2
10.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1

	Итого:	16,5
<i>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое) не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1	<p>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:</p> <p>-специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 1 балл;</p> <p>-специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей- 2 балла</p>	2
	Итого:	2
	Всего:	18,5

2.8.8. Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога структурного подразделения Учреждения

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	<p>Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:</p> <p>в когнитивной сфере</p> <p>в эмоционально-волевой сфере</p> <p>в общении:</p> <p>- 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл;</p> <p>- 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла;</p> <p>- 60% и более от числа обучающихся - 3 балла.</p>	3
2.	<p>Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие положительного результата за отчетный период – 0 баллов; - наличие положительного результата за отчетный период – 1 балл. 	1
3.	<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития – 1 балл; - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития. Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья обучающихся– 2 балла; - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития. Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья обучающихся. Отчет содержит 	3

	рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 3балла	
4.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на региональном уровне и выше – 1,5 балла.	1,5
5.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня) - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на региональном уровне и выше – 1,5 балла.	1,5
6.	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)	1
7.	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.	1
8.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных <u>самой ОО</u> (в зависимости от уровня): - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне и выше – 2 балла.	2
9.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных <u>иными ОО</u> (в зависимости от уровня): - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне и выше – 2 балла.	2
10.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне и выше – 2 балла.	2
11.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1
12.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня): - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
13.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня): - на уровне образовательной организации – 0,5 балла;	2

	- на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на региональном уровне и выше – 2 балла.	
14.	<i>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.</i>	1
15.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 баллов; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла	2
16.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51-60% - 0,5 баллов; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла	2
17.	<i>Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений.</i>	1
	Итого	29
<i>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое) не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 1 балл; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 2 балла	2
	Итого	2
	Всего:	31

2.8.9. Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования структурного подразделения Учреждения

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74% - 0,5 балла; 75%-79% - 1 балл; 80% и более – 1,5 балла	1,5
2.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным	3

	<p>требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме – 0,5 баллов; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий) – 1 балл; дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества – 1,5 балла <p>(при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)</p>	
3.	<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> -70-79%- 0,5 балла; -80% и более – 1балл. 	1
4.	<p>Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ</p>	0,5
5.	<p>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, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (в зависимости от уровня) баллы могут суммироваться:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; - на региональном уровне и выше –1 балл. 	1,5
6.	<p>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</p>	0,5
7.	<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; - на региональном уровне и выше –1 балл. 	1,5
8.	<p>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 РФ, международном уровне (баллы могут суммироваться)</p>	5

	до 5% - 0,5 балла; 5-10% - 1 балл; 10-15% - 1,5 балла; свыше 15% - 2 балла	
9.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования баллы могут суммироваться: до 5% - 0,5 балла; 5%-10% - 1 балл; свыше 10% - 1,5 балла	3
10.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) - на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; - на региональном уровне и выше –1 балл.	1
11.	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) баллы могут суммироваться: - на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; - на региональном уровне и выше – 1 балл.	1,5
12.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	0,5
13.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) - на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; - на региональном уровне и выше –1 балл.	1,5
14.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться) - на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; - на региональном уровне и выше – 1 балл.	1,5
15.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	0,5
16.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 0,5 балла; свыше 50% - 1 балла	1
17.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1
18.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1
	Итого	27
<i>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за</i>		

<i>интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое) не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	<i>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: -специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 1 балл; -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей- 2 балла</i>	2
	Итого:	2
	Всего:	29

**2.8.10. Критерии оценки эффективности труда
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить
результативность и качество работы (эффективность труда)
заведующего хозяйством
структурного подразделения Учреждения**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников за результативность и качество работы не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности.	2
2.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2
3.	Качественное ведение документации и сохранность вверенной документации	2
4.	Качественное выполнение и своевременное предоставление отчетов по финансово-хозяйственной деятельности в вышестоящие организации и контролирующие органы	2
5.	Содержание территории и помещений структурного подразделения в соответствии с СанПиНами	2
6.	Качественная организация и контроль проведения ремонтных работ год	2
7.	Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	2
8.	Организация и контроль пропускного режима в структурном подразделении	2
9.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	1
10.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств (Госпожнадзор, Роспотребнадзор и т.п.)	2
11.	Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций.	1
	Всего:	20

**2.8.11. Критерии оценки эффективности труда
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить
результативность и качество работы (эффективность труда)
помощников воспитателей структурного подразделения Учреждения**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое) не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	Наличие детей с особыми потребностями (дети-инвалиды, с заключением психолого-педагогической комиссии)	3
	Итого:	3
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников за результативность и качество работы не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в структурном подразделении Учреждения (в среднем по группе или по ДОО)	3
2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	3
3.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3
4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	2
5.	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	1
	Итого:	12
	Всего:	15

**2.8.12. Критерии оценки эффективности труда
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить
результативность и качество работы (эффективность труда)
работников бухгалтерии структурного подразделения Учреждения**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников за результативность и качество работы не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	3
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	4
3.	Наличие электронного документооборота с Учреждением с использованием сети Интернет	3
4.	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	3
	Итого:	13
	Всего:	13

**2.8.13. Критерии оценки эффективности труда
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить
результативность и качество работы (эффективность труда)
делопроизводителя структурного подразделения Учреждения**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников за результативность и качество работы не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	<i>Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций.</i>	3
2.	<i>Наличие электронного документооборота с Учреждением с использованием сети Интернет</i>	3
3.	<i>Взаимодействие со службами ГБОУ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий</i>	3
	Итого:	9
	Всего:	9

**2.8.14. Критерии оценки эффективности труда
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить
результативность и качество работы (эффективность труда)
(старшая медсестра, медсестра) структурного подразделения Учреждения**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников за результативность и качество работы не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в структурном подразделении Учреждения (в среднем по группе или по ДОО)	3
2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	3
3.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	3
4.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий .	2
5.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	3
	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	1
	Итого:	15
	Всего:	15

**2.8.15. Критерии оценки эффективности труда
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить
результативность и качество работы (эффективность труда)
работников пищеблока (повар, кухонный рабочий)
структурного подразделения Учреждения**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников за результативность и качество работы не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	3
2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	2
	Итого:	5
	Всего:	5

**2.8.16. Критерии оценки эффективности труда
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить
результативность и качество работы (эффективность труда)
кастелянши структурного подразделения Учреждения**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников за результативность и качество работы не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	4
2.	<i>Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса</i>	3
	Итого:	7
	Всего:	7

**2.8.17. Критерии оценки эффективности труда
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить
результативность и качество работы (эффективность труда)
кладовщика структурного подразделения Учреждения**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников за результативность и качество работы не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	3
2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	2
	Итого:	5
	Всего:	5

**2.8.18. Критерии оценки эффективности труда
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить
результативность и качество работы (эффективность труда)
машиниста по стирке и ремонту спецодежды, уборщика служебных помещений, рабочего по
комплексному обслуживанию здания, дворника структурного подразделения Учреждения**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников за результативность и качество работы не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	2
2.	<i>Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса</i>	2
	Итого:	4
	Всего:	4

**2.8.19. Критерии оценки эффективности труда
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить
результативность и качество работы (эффективность труда)
грузчика структурного подразделения Учреждения**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников за результативность и качество работы не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	2
	Итого:	2
	Всего:	2

**2.8.20. Критерии оценки эффективности труда
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить
результативность и качество работы (эффективность труда)
сторожа, вахтера структурного подразделения Учреждения**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников за результативность и качество работы не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	2

2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	2
	Итого:	4
	Всего:	4

2.8.21. Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) специалиста по кадровому делопроизводству структурного подразделения Учреждения

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников за результативность и качество работы не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</i>		
1.	Взаимодействие со службами Учреждения, структурами муниципалитета, своевременная подготовка и сдача аналитических, информационных материалов (Центр занятости г.о.Сызрани и др.)	3
2.	Наличие электронного документооборота со структурами Учреждения с использованием Интернет	3
3.	Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций, по факту нарушений работником правил и норм деловой этики	3
	Итого:	9
	Всего:	9

III. РАЗДЕЛ

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

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

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

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

- итоги учебного года - от 1000 до 15000 рублей;
- итоги календарного года - от 1000 до 30000 рублей;
- качественная подготовка Учреждения, структурного подразделения Учреждения к началу учебного года - от 500 до 20000 рублей;
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и др.) - от 500 до 20000 рублей;
- за работу в качестве наставника - от 500 до 3000 рублей;
- оперативность выполнения внеплановых работ, предупреждение нестандартных ситуаций - от 500 до 20000 рублей;
- организация бухгалтерского учета с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности собственности - от 1000 до 20000 рублей;
- конструктивная инициатива, ее реализация, применение в работе эффективных методов организации труда, современных форм и методов обучения и воспитания - от 1000 до 20000 руб.;
- конструктивная инициатива, ее реализация, применение в работе эффективных методов организации труда - от 1000 до 20000 рублей;
- результаты участия учителя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) - от 1000 до 20000 рублей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений - от 1000 до 20000 рублей;
- выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей - от 500 до 15000 рублей;

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

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

3.1.6. Премирование работников Учреждения, структурных подразделений Учреждения производится по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения и оформляется приказом директора Учреждения.

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

оформляется приказом.

3.1.8. Порядок премирования руководителя Учреждения определяется учредителем Учреждения.

IV. РАЗДЕЛ

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

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

4.1.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях назначения доплат и надбавок компенсационного характера
работникам структурных подразделений,
реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования
«Детский сад»
(СП «Детский сад № 17» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани,
СП «Детский сад № 35» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани)

(приложение № 7 к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы №10
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области
на 2024 -2026 годы)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке и условиях назначения доплат и надбавок компенсационного характера работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад» (СП «Детский сад № 17» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, СП «Детский сад № 35» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани) (далее - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани, постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2009г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия назначений доплат и надбавок компенсационного характера работникам ГБОУ СОШ №10 г.Сызрани (СП «Детский сад № 17» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, СП «Детский сад № 35» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани).

1.3. Компенсационные выплаты производятся в связи с исполнением работниками своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

2.ВИДЫ ДОПЛАТ И НАДБАВОК КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

2.4. К компенсационным выплатам относятся:

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

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

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

- сторожу за работу в ночное время (за каждый час работы в период с 22-00 часов до 6-00 часов утра ст. 96 ТК РФ)- 35% часовой тарифной части заработной платы (ст.154 ТК РФ);

- за сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ);
- за совмещение профессий (должностей) – до100% (ст.151ТК РФ);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы – до 100% (ст.151ТК РФ)
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором–50% (ст.151 ТК РФ);
- за работу в выходные и праздничные дни–в двойном размере (ст.153ТК РФ);
- за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) – 15%.

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

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

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

Размер компенсационных выплат определяется с учетом фактически отработанного времени.

2.4. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.