

ПРИНЯТО
на общем собрании
работников учреждения
Протокол № _____
« ____ » _____ 202 ____ г.

СОГЛАСОВАНО
председатель ППО
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Ю.В. Белоусова
« ____ » _____ 202 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ О.Н. Каменская
« ____ » _____ 202 ____ г.

председатель ППО
СП «Детский сад № 17»
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Л.О. Авдошина
« ____ » _____ 202 ____ г.

председатель ППО
СП «Детский сад № 35»
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Ю.Н. Денисова
« ____ » _____ 202 ____ г.

Коллективный договор

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы №10
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области**

на 2025-2028 годы

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Регистрационный номер _____ от _____
Руководитель

1. Общие положения		3
2. Трудовые отношения		6
3. Рабочее время труда и отдыха		14
4. Дистанционная работа		22
5. Оплата и нормирование труда		26
6. Социальные гарантии и льготы		33
7. Участие работников в управлении Учреждением		41
8. Охрана труда и здоровья		41
9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников		44
10. Гарантии профсоюзной деятельности		45
11. Обязательства профкома		50
12. Урегулирование трудовых споров		51
13. Контроль за выполнением Коллективного договора		51
Приложения:		
Приложение №1	Правила внутреннего трудового распорядка	53
Приложение №2	Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работников Учреждения	83
Приложение №3	Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников Учреждения	87
Приложение №4	Положение о материальном стимулировании работников Учреждения	96
Приложение №5	Положение об обеспечении работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, обезвреживающими средствами	176
Приложение №6	Положение о наставничестве	193
Приложение №7	Положение об оказании материальной помощи работникам Учреждения	198
Приложение №8	Соглашение по охране труда	200

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 – Учреждение).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями главы 2 Конституции РФ «Права и свободы человека и гражданина», Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации; Региональным соглашением по регулированию социально-трудовых отношений и другими законодательными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным соглашениям.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются работники Учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее - профком) и работодатель в лице его представителя – директора Учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношении с директором Учреждения (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения независимо от принадлежности к профессиональной организации, характера выполняемых работ и замещения должностей по основной работе или совместительству, работающих во всех структурных подразделениях и филиалах Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также некоторые иные отношения, возникающие из взаимных обязательств сторон на основе социального партнерства, направленные на решение задач в области обеспечения социально-экономических прав и интересов работников Учреждения, повышение качества подготовки обучающихся, защиту интересов и дальнейшее повышение имиджа Учреждения.

1.7. Стороны Коллективного договора обязуются проводить совместную работу по решению социально-трудовых проблем работников.

Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- развитие социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения Коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого Коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора.

1.8. Работодатель обязуется ознакомить работников с текстом Коллективного договора в течение 10 дней после его подписания.

1.9. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать их реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

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

- получение от директора 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 Учреждения вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.15. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем коллектива.

1.18. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.19. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора.

1.20. Работодатель включает профсоюзную организацию в список обязательной рассылки производственных приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников.

1.21. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.22. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.23. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в Коллективном договоре по соглашению сторон) и действует по 15.01.2028г. включительно.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовой договор с работником Учреждения заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

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

2.1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу,

предъявляет работодателю следующий перечень документов в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную (удаленную) работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством РФ. По требованию работодателя данное лицо обязано предоставить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

2.1.3. В трудовой договор включены обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

В трудовом договоре оговаривается объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка предлагается, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие испытания должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев. Для руководителей и главных бухгалтеров, а также их заместителей, руководителей структурных подразделений и филиалов не превышает 6 месяцев (ст.70 ТК РФ).

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.1.4. Трудовой договор заключается с работником в двух экземплярах, каждый из

которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ директора объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.1.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Оформляются изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.1.6. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст. 74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

2.1.7. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора снижающий уровень прав и гарантий работника являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.1.8. Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.1.9. Работники Учреждения, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в этом же Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, объединениях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей работники Учреждения, включая руководителей и заместителей руководителей Учреждения, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки, лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определённой трудовым договором, осуществляется путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, её содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если учителя, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.1.10. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

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.

2.1.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

2.1.14. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

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, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора. 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 (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

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.

При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

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

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный

период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с ч. 1 и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым ч.2 ст. 59 ТК РФ.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

2.1.15. В соответствии с п. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07. 2022 N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием"¹ Иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная

¹ ФЗ от 14.07. 2022 N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием"

деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

2.1.16. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при получении или при выявлении сведений о том, что педагогический работник приобрел статус иностранного агента.

2.2. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

2.2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работников под роспись с настоящим Коллективным договором, уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.2.2. Ввести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить введение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии её предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.2.3. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

2.2.4. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых должностные обязанности работников, требования знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

2.2.5. Не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, также размера поощрения за достижения в труде;

2.2.6. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 ст. 195.3 ТК РФ.

2.2.7. Обеспечивать возможность получения работниками расчетных листов с указанием всех видов начислений и удержаний в день заработной платы.

2.2.8. При увольнении работника выплату всех сумм, причитающихся ему, в том числе и задолженность по заработной плате производить в день увольнения.

2.2.9. При увольнении работника по инвалидности или по состоянию здоровья, препятствующему дальнейшему выполнению данной работы, работодатель выплачивает работнику дополнительно выходное пособие в соответствии с ТК РФ.

2.2.10. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.82 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ, Законом от 19.04.1991г. № 1032-1 «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.

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

2.3. Работник в сфере трудовых отношений обязан:

2.3.1. 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.

2.4. Профком в сфере трудовых отношений берет на себя обязательства:

- принимать участие (по желанию работника) во всех стадиях заключения трудового договора;

- защищать интересы работников в случае невыполнения трудового договора со стороны работодателя при индивидуальном споре во всех инстанциях (комиссия по трудовым спорам, судебные инстанции) по личному заявлению работника, по вопросам, входящим в компетенцию профсоюзной организации;

- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза с его согласия;

- осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам, организовывать по просьбе работника бесплатные юридические консультации в юридических службах городской организации профсоюза;

- осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей;

-осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящий Коллективный договор при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.5. Стороны договорились:

2.5.1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179, 261 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- председатель первичной профсоюзной организации, члены профсоюза.

2.5.2. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников Учреждения, право на время для поиска работы (2 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.5.3. Сокращение численности или штатов работодатель осуществляет, прежде всего, путем ликвидации вакансий, увольнения совместителей и временных работников, перевода работников на работу на неполную ставку.

2.5.4. 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.

2.5.5. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу 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).

3. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), иными локальными нормативными актами,

расписанием занятий, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.

Режим рабочего времени дистанционных работников прописывается в трудовом договоре (соглашении к трудовому договору) непосредственно с каждым работником.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, младшего обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

3.4. В ГБОУ СОШ №10 г. Сызрани устанавливается шестидневная рабочая неделя (40 часов в неделю) с одним выходным днем (воскресенье) для работников по должности:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- начальник финансово-экономического отдела;
- уборщик служебных помещений;
- дворник;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.

Устанавливается пятидневная рабочая неделя (40 часов в неделю) с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для работников по должности:

- заведующий хозяйством;
- экономист;
- бухгалтер;
- контрактный управляющий;
- секретарь;
- библиотекарь.

3.5. В СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №10 г. Сызрани устанавливается пятидневная рабочая неделя (40 часов в неделю) с двумя выходными (суббота, воскресенье) днями для работников по должности:

- заведующий хозяйством;
- делопроизводитель;
- кладовщик;
- помощник воспитателя;
- кастелянша;
- повар;
- калькулятор;
- кухонный рабочий;
- машинист по стирке и ремонту белья;
- дворник;
- рабочий по комплексному обслуживанию здания;
- вахтёр;
- экономист.

По должности старшая медицинская сестра - пятидневная рабочая неделя (39 часов в неделю).

Устанавливается пятидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени для работников по должности:

- воспитатель, старший воспитатель, методист, педагог-психолог - 36 часов в неделю;
- воспитатель групп компенсирующей направленности - 25 часов в неделю;
- воспитатель групп комбинированной направленности – 25 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре - 30 часов в неделю;
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- учитель-логопед — 20 часов в неделю².

3.6. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 по должности:

- педагог дополнительного образования – 18 часов в неделю;
- учитель – 18 часов в неделю³

3.7. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в положении о дополнительных оплачиваемых отпусках работников Учреждения (приложение № 2). Работодатель обязан согласовывать с профкомом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.8. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном Учреждении.

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

3.10. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов.

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

3.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное Учреждение является местом

2 Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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"

3 п. 2.8.1 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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"

основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.9. Директор должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за месяц до начала их ежегодного оплачиваемого отпуска по согласованию с профкомом.

3.10. Учебная нагрузка педагогического работника определяется при приеме на работу и закрепляется в трудовом договоре. На педагогического работника с его согласия приказом Учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

3.11. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

3.12. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя (ст.93 ТК РФ) устанавливается как при приеме на работу, так и впоследствии в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ.

3.13. Оплата труда работника учреждения, работающего по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.14. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

3.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой

день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

3.16. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Учреждения; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).

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

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

3.19. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора по согласованию с профкомом. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммарный учет рабочего времени. Время перемен между занятиями является рабочим временем учителя.

3.20. В каникулярное время административно-хозяйственный и младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного им продолжительности рабочего времени.

3.21. Продолжительность рабочего времени сокращается для всех категорий работников накануне нерабочих праздничных дней в соответствии с ТК РФ. Накануне нерабочих праздничных дней, учитывая особенность рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования, ограничивается привлечение указанных работников к педагогической работе, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками.

3.22. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами

внутреннего трудового распорядка. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении) (ст. 108 ТК РФ).

3.23. Дежурство педагогических работников по Учреждению начинается не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и заканчивается не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

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

3.25. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, выполняющим работу дистанционно (удаленно), предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором Учреждения.

3.26. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.27. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.28. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется в соответствии с положением о дополнительных оплачиваемых отпусках работников Учреждения (Приложение № 2).

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со ст. 119 ТК РФ по согласованию с профкомом и предоставляется в соответствии с Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках (Приложение № 2).

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

3.30. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится

на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

Если период отпуск меняется по инициативе сотрудника, то он подает работодателю соответствующее заявление с указанием причины перенесения. Если же инициатором перенесения выступает работодатель, то сотруднику направляется уведомление с просьбой выразить свое согласие или отказ на перенесение отпуска.

Если работодатель и сотрудник согласны на перенесение отпуска, то сотрудник отдела кадров оформляет приказ в произвольной форме и вносит соответствующие изменения в график отпусков. При этом график утверждать в новой редакции не требуется.

3.31. Работник имеет право по желанию разделять ежегодный отпуск на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

В исключительных случаях в связи с производственной необходимостью отпуск может быть полностью или частично перенесен на другой год.

3.32. Работодатель предоставляет супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой вправе взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.33. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ,
- в других случаях в соответствии со ст.116 ТК РФ (за работу без больничного листа, за общественную активность и др.);
- председателю первичной профсоюзной организации.

Порядок предоставления и продолжительность дополнительных отпусков определяется в соответствии с Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках образовательного учреждения.

3.34. По соглашению сторон и по письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

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

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

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

121 ТК РФ);

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

3.37. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

3.38. 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.

3.39. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

-родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

-в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

-для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

-тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

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

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.40. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ, приказ министерства образования и науки РФ от 31.05.2016г. № 644).

Длительный отпуск педагогическим работникам Учреждения предоставляется без сохранения заработной платы с сохранением рабочего места, должности.

3.41. Профком обязуется:

3.41.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.41.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст.372 ТК РФ.

3.41.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. Дистанционная работа

4.1. Заключение трудового договора, увольнение, перевод.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

При заключении трудового договора, путем обмена электронными документами, документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью 3 ст. 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

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 в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в течение рабочего дня.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении

которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

В случаях, если в соответствии с ТК РФ работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа.

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа.

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 по соглашению сторон при заключении трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору.

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.

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.

4.2. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

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.

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.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой ст.312.9 ТК РФ, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию),

порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя 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.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, установленные Коллективным договором для дистанционных работников.

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.

4.3. Режим работы дистанционного работника.

Режим работы, перерыв для отдыха и питания дистанционного работника устанавливается по соглашению сторон с учетом выполнения нормы рабочего времени за неделю.

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 ст.312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

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, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

4.4. Особенности организации труда дистанционных работников

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие ст.166 - 168 ТК РФ.

4.5. Особенности охраны труда дистанционных работников

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами восемнадцатым, двадцать первым и двадцать вторым части 3 ст.214 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

5. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Самарской области.

Заработная плата работнику Учреждения выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, и с учетом его трудового вклада и качества труда.

Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

Выполнение работником трудовой функции дистанционно (удаленно) не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.2. Должностные оклады (оклады) работников устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих, утверждаются штатным

расписанием.

5.3. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с бюджетом на текущий финансовый год и на плановый период, доведенный до Учреждения.

5.4. Обеспечивается равная оплата труда за труд равной ценности при установлении размеров окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой-либо дискриминации: различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

5.5. 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 выполнении работ различной квалификации, 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.)

5.6. Размер указанных доплат и надбавок и порядок их установления определяется Учреждением в пределах, выделенных на эти цели средств самостоятельно и закрепляется локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения профкома. Положение об оплате труда и порядка установления доплат и надбавок к должностным окладам работников Учреждения (Приложение № 3).

5.7. Работникам Учреждения, с учетом показателей результатов труда, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера. Виды, размеры, условия и порядок произведения выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки качества и результативности труда работников определяются Учреждением в пределах, выделенных на эти цели средств самостоятельно и закрепляются локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения профкома.

Работникам могут быть установлены иные доплаты и надбавки в соответствии с действующим законодательством (Положение о материальном стимулировании работников Учреждения (Приложение № 4).

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

5.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия уполномоченным органом решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания согласно постановлению Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201.

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 временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.10. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т. ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата).

5.11. Администрация Учреждения обязана при выплате заработной платы работнику вручать расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается приказом директора Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

5.12. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

5.13. Администрация Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает положения о стимулирующих и компенсационных выплатах, которые вывешиваются на видном месте для всеобщего обозрения (Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников Учреждения (Приложение № 3), Положение о материальном стимулировании работников Учреждения (Приложение № 4).

5.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование согласно Положению о материальном стимулировании работников Учреждения (Приложение № 4), оказание материальной помощи работникам согласно Положению об оказании материальной помощи работникам Учреждения (Приложение № 8).

5.15. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.16. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Учреждения производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

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

сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

5.18. Администрация Учреждения ежегодно информирует коллектив работников Учреждения об исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности.

5.19. На педагогических работников Учреждения на начало нового учебного года и календарного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.20. Работодатель обязуется:

5.20.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

5.20.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт директор Учреждения (ст.142 ТК РФ).

Месячная заработная плата (в том числе с учетом стимулирующих и компенсационных выплат) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (размера минимальной заработной платы в субъекте РФ) (ст.133 ТК РФ)

5.20.3. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ). Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.20.4. 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).

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.20.5. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ).

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

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

5.20.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному

взысканию.

5.20.9. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.20.10. Работники Учреждения имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается Общим собранием (ст. 410 ТК РФ). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения примирительных процедур (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность. Директор имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст.414 ТК РФ).

5.20.11. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливается в соответствии с постановлением правительства Самарской области № 12 от 15.02.2006 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области и муниципальных образовательных учреждений», Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

5.20.12.. Ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 рублей на ставку заработной платы устанавливается педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 186 от 15.04.2015 по основному месту работы и по внутреннему совместительству. Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка. При временном замещении отсутствующего сотрудника выплата производится за фактически отработанные часы.

5.20.13. Ежемесячная денежная выплата в размере 3 200 рублей на ставку заработной платы устанавливается педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы по основному месту работы и по внутреннему совместительству пропорционально отработанному времени в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 94 от 22.02.2018. Замещение временно отсутствующих сотрудников производится за фактически отработанные часы, исходя из среднегодовой нормы часов.

5.20.14. Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования выплачивается педагогическим работникам учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной аттестационной аттестации в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 336 от 22.05.2019.

5.21. Система оплаты труда работников, включает размеры тарифных окладов

(должностных окладов), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается настоящим Коллективным договором, в том числе Положением о порядке распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения, Положением о распределении доплат и надбавок работникам из специального фонда оплаты труда Учреждения⁴.

5.22. Система доплат и надбавок, определяется для работников Учреждения по приказу директора с учетом мнения представительного органа работников - профсоюзного комитета.

5.23. Фонд оплаты труда состоит из базового фонда, специального фонда и стимулирующего фонда. На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения (школы), включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующие части фонда оплаты труда.

5.24. Базовый фонд оплаты труда работников включает в себя:

1) Оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности. Стоимость одного академического часа утверждается постановлением Правительства Самарской области.

2) Оплату часов за консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности).

3) Объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметом. Выплаты педагогическим работникам, определяются повышающими коэффициентами при обучении следующих предметов: информатика и ИКТ, английский язык, технология.

4) Выплаты педагогическому работнику, реализующему общеобразовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения. Данные выплаты определяются повышающими коэффициентами 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, который устанавливается в следующих размерах: 1 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня; 1,3 – для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения.

5) Объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.

6) Выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

7) Доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

⁴ Ст. 135 ТК РФ

отсутствующего работника без освобождения от работы.

8) Доплату до минимального размера оплаты труда (доплата до МРОТ);

9) Оплата разовых часов замещение педагогических работников на время отсутствия основного работника производится за фактически отработанные часы с письменного согласия работника. Оплата 1 часа рассчитывается по формуле:

$$\text{ОДПР} = \text{ДОР} : (\text{ГНЧ} : 12)$$

ОДПР - оплата за дополнительную педагогическую работу

ДОР – должностной оклад работника

ГНЧ – годовая норма часов

12 – число месяцев в году

При работе в компенсирующих (коррекционных) группах вносится в расчет доплата в размере 20%.

10) Оплата разовых часов за замещение педагогических работников на время отсутствия основного работника рассчитывается исходя из: стоимости одного академического часа * количество обучающихся * количество отработанных часов.

11) Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре в следующих размерах:

1 группа – 1,8;

2 группа – 1,4;

3 группа – 1,2;

4 группа – 1,1.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности.

5.25. Целью определения выплат из специального фонда оплаты труда является предоставление оплаты за работу, не входящую в учебную нагрузку, не входящую в должностные обязанности работников, но необходимой для организации учебно-воспитательного процесса в Учреждении и повышающей качество образования и воспитания обучающихся Учреждения.

5.26. Специальный фонд оплаты труда работников включает:

1) доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (проверка тетрадей и письменных работ, заведование учебным кабинетом и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, и другие дополнительные виды работ;

2) выплаты, определяемые повышающими коэффициентам за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР,

орден РФ, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

4) доплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, за выполнение работ различной квалификации.

5.27. Ежемесячная денежная выплата в размере 7500 рублей на ставку заработной платы устанавливается педагогическим работникам, реализующим дошкольные общеобразовательные программы по основному месту работы и по внутреннему совместительству пропорционально отработанному времени в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 619 от 28.08.2024⁵.

При временном замещении отсутствующего сотрудника выплата производится за фактически отработанные часы. С письменного согласия работника, на основании служебной записки руководителя СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №10 г. Сызрани составляется приказ о замещении часов не позднее 25 числа месяца следующего за предыдущим месяцем работы по замещению.

5.28. Обязательства профкома:

5.28.1 Контролировать правильность установления должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения.

5.28.2. Оперативно рассматривать и вносить предложения по совершенствованию нормирования и оплаты труда.

5.28.3. Проверять правильность начисления и своевременность выплаты заработной платы работникам (по заявлению работника).

6. Социальные гарантии и льготы

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.28. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Работодатель обязуется:

6.29. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.30. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Федеральную налоговую службы РФ, Социальный фонд РФ.

⁵ Постановление Правительства Самарской области № 619 от 28.08.2024

6.31. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей за фактически отработанное время.

6.32. Обеспечивать работникам бесплатное пользование библиотечным фондом Учреждения, компьютерной техникой в образовательных целях. Организовывать в Учреждении питание работников.

6.33. Обеспечивать направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки не реже одного раза в 3 года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов как это установлено трудовым законодательством.

6.34. Освобождать педагогических работников Учреждения, участвующих по решению органа исполнительной власти Самарской области, уполномоченного Правительством Самарской области, в проведении единого государственного экзамена (ЕГЭ) и основного государственного экзамена (ОГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ и ОГЭ сохранением за ними места работы (должности), средний заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, порядок и размер выплаты которой устанавливаются Правительством Самарской области.

6.35. Соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч.1 ст.351.7 ТК РФ);
- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч.5 ст.351.7 ТК РФ);
- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч.6 ст.351.7 ТК РФ);
- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч.8 ст. 351.7 ТК РФ);
- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время для демобилизованного работника в течение шести месяцев после возобновления действия

трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч.9 ст.351.7 ТК РФ);

- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21.09.2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п.4 ст.6 Федерального закона от 07.10.2022 №379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

Для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;
- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских).

Для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время;
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.

6.35. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6.36. При установлении работникам оплаты труда квалификационные категории в течение срока их действия учитываются:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (курса, дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена

квалификационная категория;

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе
- при переходе из частной организации, осуществляющей педагогическую деятельность, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации;
- при переходе педагогического работника на другую должность по независящим от него причинам в случае реорганизации образовательной организации при совпадении должностных обязанностей, учебных программ, профиля работы;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы), в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная характеристика	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

руководитель физического воспитания	учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	руководитель физического воспитания
мастер производственного обучения	учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы), совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду;
	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
преподаватель (образовательные организации, реализующие образовательные программы в области искусств)	педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении направления работы по профилю работы по должности «преподаватель»); музыкальный руководитель; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам предметной области «Искусство» основных общеобразовательных программ, по дополнительным общеразвивающим программам в области искусств)
концертмейстер	музыкальный руководитель

старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	учитель, (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре; педагог дополнительного образования (физкультурно-спортивное направление); инструктор по физической культуре
инструктор-методист; методист (организации физкультурно-спортивной направленности)	методист (организации физкультурно-спортивной направленности); инструктор-методист
учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

6.37. В случае истечения срока действия квалификационной категории у работников во время временной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребенком, командировки на работу по специальности за рубежом, длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с п.5 ст.47 ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации» при выходе на работу срок действия, имевшейся у них квалификационной категории, продлевается соответствующими органами управления образованием на основании заявления работников, с момента истечения срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год.

6.38. Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией Учреждения или уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока ее действия решением соответствующего органа управления образованием продлевается не более, чем на один год.

6.39. В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее одного года, имеющаяся у них квалификационная категория решением соответствующего органа управления образованием продлевается до наступления пенсионного возраста. При продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста квалификационная категория определяется на общих основаниях.

6.40. Профком обязуется:

6.40.1. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям

6.40.2. Принять на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Учреждения и их семьями. В

этих целях работодатель предоставляет свободные спортивные помещения и спортивное оборудование для занятий в тренажерном зале, по волейболу, футболу, баскетболу и др.

6.40.3. Способствовать развитию самостоятельного художественного творчества и общественных мероприятий, пропагандирующих здоровый образ жизни.

6.40.4. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

6.41. Стороны признают необходимым:

Оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 11.03.2009г. № 100 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации работникам организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета».

6.42. В соответствии с Федеральным законом от 07.10.2022 №376-ФЗ работникам, участвующим в специальной военной операции и членам их семей предоставить социальные гарантии, касающиеся трудовых прав:

- трудовой договор не расторгать по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, из-за призыва по мобилизации, на добровольной основе или по контракту в СВО;
- работодатель не позднее дня приостановки действия трудового договора обязан перечислить заработную плату и иные выплаты;
- в стаж работы, который дает право на отпуск, засчитывают время приостановки трудового договора из-за участия в специальной военной операции;
- работник, у которого есть ребенок в возрасте до 18 лет, имеет преимущество при сокращении, если второго родителя призвали на военную службу;
- работник, у которого есть ребенок в возрасте до 14 лет, только при наличии письменного согласия направляется в командировки, привлекается к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, если второго родителя призвали на военную службу;
- при этом в период приостановки действия трудового договора лиц, участвующих в СВО, можно уволить в случаях окончания действия срочного трудового договора, в случае невыхода сотрудника на работу по истечении 3 месяцев после окончания им военной службы.

Согласно ч.9 ст.351.7 ТК РФ в течение 6 месяцев с момента возобновления трудового договора, независимо от стажа работы у работодателя, предоставляется работнику ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время.

Согласно ст.128 ТК РФ на основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

Согласно п.11 ст.11 Закона №76-ФЗ супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих.

6.43. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие дни беременных женщин (ст.259 ТК РФ).

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и при условии, что это не запрещено ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, для следующих категорий работников (ч.2 ст.259 ТК РФ):

- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет,
- опекунам детей в возрасте до четырнадцати лет;
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

6.44. Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему

ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.⁹

7. Участие работников в управлении Учреждением

Стороны договорились:

7.35. При образовании в Учреждении комиссий либо других органов, от решения которых зависит социально-экономическое положение работников, в их состав включается представитель профсоюзной организации.

7.36. Проводить работу в условиях открытости и гласности по всем видам деятельности и в обязательном порядке информировать об этом коллектив.

7.37. Проводить консультации по вопросам принятия локальных актов, содержащих нормы трудового права. В исключительных случаях проводить опросы членов коллектива.

8. Охрана труда и здоровья

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

8.35. Работодатель обязуется:

8.35.1. Обеспечить право работников на здоровые безопасные условия труда, внедрять средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). 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.

8.35.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятия по охране труда, определённые соглашением (ст. 226 ТК РФ).

8.35.3.Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

8.35.4.Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения не реже 1 раза в три года.

8.35.5.Обеспечивать проверку знаний работников Учреждения по охране труда к началу учебного года.

8.35.6.Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.35.7.Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

8.35.8.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.35.9.Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами за счет Учреждения (ст.221 ТК РФ). Положение об обеспечении работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствам (Приложение № 5).

8.35.10.Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.212 ТК РФ).

8.35.11.Сохранить место работы работникам и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства РФ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.35.12.Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.35.13.Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. По каждому несчастному случаю образовывать комиссию по расследованию с участием представителя профсоюзной организации

8.35.14.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и согласовать их с профкомом (ст.212 ТК РФ). Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.35.15.Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (ст. 218 ТК РФ)

8.35.16.Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.35.17.Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников Учреждения.

8.35.18.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо

производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.35.19.Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.35.20.Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листов временной нетрудоспособности.

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

8.36. Работники обязуются:

8.36.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.36.2.Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.36.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

Согласно статье 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. День, предоставленный для прохождения диспансеризации, в личных целях не может быть использован.

Работник подает письменное заявление о предоставлении дня (дней) для прохождения диспансеризации не позднее чем за три рабочих дня до прохождения диспансеризации.

С учетом особенностей производственного процесса работодатель может отказать работнику в предоставлении дня освобождения от работы в конкретный день исходя не только из пожеланий работника, но и из организационных возможностей работодателя.

8.36.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.36.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения, филиала Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.36.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Профком обязуется:

8.36.7. Контролировать соблюдение законодательства о труде, правил и норм охраны труда и ход выполнения мероприятий, соглашения по охране труда.

8.36.8. Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, осуществлять защиту их интересов.

9.3. Работодатель и профком совместно:

- Заключают соглашение по охране труда.

- Обеспечивают проведение административно-общественного контроля по охране труда.

- Участвуют в расследовании несчастного случая с работниками и обучающимися.

- Осуществляют проверку, не реже 1 раза в полугодие, выполнения соглашения по охране труда с оформлением акта.

- Обеспечить условия для эффективной работы совместной комиссии по охране труда.

- Разрабатывают и утверждают инструкции по охране труда на все профессии или виды работ по согласованию с профсоюзной организацией.

- Избирают уполномоченных (доверенных) лиц сроком на 2 года.

9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

9.35. Стороны пришли к соглашению, что с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

9.36. Работодатель обязуется:

9.36.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и

повышение квалификации работников Учреждения.

9.36.2. Обеспечить повышение квалификации педагогических работников не реже чем одного раза в три года.

9.36.3. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

9.36.4. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию

9.36.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

9.36.6. 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.

9.36.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации в порядке, предусмотренном ст. 173, 177 ТК РФ.

9.36.8. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ), в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

9.36.9. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и по её результатам устанавливать работникам соответствующую заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

9.36.10. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

10.35. 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.

10.36. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

10.36.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.36.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

10.36.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.36.4. Безвозмездно предоставлять профкому помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.36.5. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

10.36.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому.

10.36.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК).

10.36.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

10.36.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда

10.36.10. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюзной организации г.о. Сызрань профсоюза работников народного образования и науки РФ членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

10.36.11. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профсоюзной

организации г.о. Сызрань профсоюза работников народного образования и науки РФ в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 377 ТК РФ).

10.36.12. В случае, если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

10.36.13. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации Учреждения может производиться за счет средств работодателя (ст. 377 ТК РФ).

10.36.14. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для участия в проводимых Профсоюзной организацией г.о. Сызрань профсоюза работников народного образования и науки РФ Пленумов, конференций, семинаров, совещаний и других мероприятий.

10.36.15. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором (ст. 374 ТК РФ).

10.36.16. Работодатель представляет профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.36.17. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда (ст. 370 ТК РФ).

10.36.18. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

10.36.18.1. учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

10.36.18.2. согласования (письменного), при принятии решений директором Учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом настоящего Коллективного договора, с профкомом после проведения взаимных консультаций.

10.36.19. С учетом мнения профкома производится:

10.36.19.1. установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении (ст. 144 ТК РФ);

10.36.19.2. принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

10.36.19.3. составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

10.36.19.4. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

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

10.36.19.6. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

10.36.19.7. установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

10.36.19.8. принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);

10.36.19.9. принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
10.36.19.10. утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
10.36.19.11. определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
10.36.19.12. определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
10.36.19.13. формирование аттестационной комиссии в Учреждении (ст. 82 ТК РФ);
10.36.19.14. формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
10.36.19.15. принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
10.36.19.16. изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
10.36.19.17. разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
10.36.19.18. применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
10.36.19.19. массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
10.36.19.20. создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
10.36.19.21. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ) и другие вопросы.

10.37. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения (пункт 1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 ст. 336 ТК РФ).

10.38. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем.

10.39. С предварительного согласия профкома Учреждения производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

10.40. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

10.41. Члены выборного профкома освобождаются от основной работы с сохранением за счет средств работодателя среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, краткосрочной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ, для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

10.42. Члены профкома, участвующие в коллективных переговорах в период их ведения, не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

10.43. Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

11. Обязательства профкома

Профком обязуется:

11.35. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

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

11.36. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

11.37. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда Учреждения.

11.38. 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.

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

11.40. Направлять учредителю Учреждения заявления о нарушении директором Учреждения, его заместителями, руководителям структурных подразделений и филиалов законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора.

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

11.42. Осуществлять совместно контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.43. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

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

- 11.45. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации на соответствие занимаемой должности, охране труда и других.
- 11.46. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 11.47. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.
- 11.48. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 11.49. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет профсоюзной организации городского округа Сызрань профсоюза работников народного образования и науки РФ членских профсоюзных взносов.
- 11.50. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 11.51. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Учреждения.
- 11.52. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

12. Урегулирование трудовых споров

Стороны договорились:

- 12.35. Для рассмотрения возникших индивидуальных трудовых конфликтов создать комиссию по трудовым спорам (КТС) из равного количества представителей работодателя и профсоюзной организации.
- 12.36. Коллективные трудовые споры между работодателем и профсоюзной организацией разрешаются при посредничестве создаваемой комиссии с помощью простых переговоров, а в случае невозможности их решения – согласно ТК РФ.
- 12.37. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

13. Контроль за выполнением Коллективного договора

Стороны договорились:

- 13.35. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 13.36. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 13.37. Осуществляют контроль за выполнением плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

13.38. Разъяснять условия Коллективного договора работникам Учреждения.

13.39. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

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

13.41. 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.

13.42. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

13.43. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

13.44. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

ПРИНЯТО
на общем собрании
работников учреждения
Протокол № _____
« ____ » _____ 202 ____ г.

СОГЛАСОВАНО
председатель ППО
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Ю.В. Белоусова
« ____ » _____ 202 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ О.Н. Каменская
« ____ » _____ 202 ____ г.

председатель ППО
СП «Детский сад № 17»
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Л.О. Авдошина
« ____ » _____ 202 ____ г.

председатель ППО
СП «Детский сад № 35»
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Ю.Н. Денисова
« ____ » _____ 202 ____ г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Приложение №1
к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области средней общеобразовательной школы №10 города Сызрани городского
округа Сызрань Самарской области
на 2025-2028 годы

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные правила, права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ГБОУ СОШ №10 г. Сызрани (далее - Учреждение).

1.2. Настоящие Правила являются основным локальным нормативным актом, который определяет внутренний трудовой распорядок в Учреждении, имеет цель способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы работников Учреждения.

1.3. Дисциплина труда – это не только строгое соблюдение Правил, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, эффективное использование рабочего времени.

1.4. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд работников Учреждения. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного воздействия.

1.5. Работодателем в соответствии с настоящими Правилами выступает Учреждение в лице директора в соответствии с уставом, положениями о структурных подразделениях, филиалах, приказом о распределении обязанностей и делегировании полномочий, иными локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями директора.

1.6. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, Коллективным договором и Правилами, – с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.7. Порядок учета работодателем мнения профсоюзной организации Учреждения по вопросам внутреннего трудового распорядка и иным вопросам, предусмотренным статьями 99, 103, 105, 113, 123, 135–136, 144, 162, 178–179, 180, 301 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), устанавливается статьей 372 ТК РФ.

1.8. Правила, если иное не установлено Уставом, иными локальными актами едины и обязательны для всех работников Учреждения, структурных подразделений и филиалов, входящих в состав Учреждения.

1.9. Правила вывешиваются в Учреждении на видном месте.

1.10. При приеме на работу администрация Учреждения обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.

1.11. Правила внутреннего трудового распорядка являются Приложением № 1 к Коллективному договору на 2025 – 2028 годы, действующему в Учреждении.

2. Порядок приема и увольнения работника

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с Учреждением. Трудовые отношения работников и Учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не должны противоречить трудовому законодательству Российской Федерации.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон: работнику и директору Учреждения (ст.67 ТК РФ).

2.1.3. При приёме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.1.4. Прием работников в Учреждение осуществляется в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст.66 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования или документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, на бумажном носителе или в форме электронного документа (ФЗ от 01.04.2019г. № 48 – ФЗ «О внесении изменений в федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и отдельные законодательные акты Российской Федерации»);
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- 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;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;
- решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске к педагогической деятельности лиц, имевших судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а так же против общественной безопасности, и лиц, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по

нереабилитирующим основаниям;

- медицинское заключение о состоянии здоровья (медицинская книжка) с отметкой о гигиенической аттестации (голограмма);

Прием на работу без предъявления указанных документов или документов, их заменяющих, не допускается.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством РФ. По требованию работодателя данное лицо обязано предоставить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

2.1.5. При приеме на работу иностранного гражданина или лица без гражданства, наряду с документами, предусмотренными ст. 65 ТК РФ, поступающий на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляет работодателю документы в соответствии со ст.327 ТК РФ:

- вид на жительство;
- разрешение на временное проживание с отметкой субъекта РФ;
- паспорт иностранного гражданина;
- удостоверение беженца или свидетельство о получении временного убежища на территории РФ;
- миграционная карта (с отметкой «работа»).

Работодатель, привлекающий и использующий для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в РФ, обязан уведомлять территориальный орган федерального исполнительного власти в сфере миграции о заключении и расторжении трудовых договоров с иностранными работниками, не позднее 3 рабочих дней с момента заключения (расторжения) трудового договора.

2.1.6. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

2.1.7. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- 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 незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- 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 иногента.

2.1.8. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника ему выдается надлежаще заверенная копия приказа (распоряжения) о приеме на работу кадровой службой Учреждения.

При оформлении трудовых правоотношений с работниками Учреждение применяет типовые формы распорядительных документов по кадровому составу, утвержденные Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

2.1.9. При приёме на работу директор Учреждения обязан ознакомить работника со следующими документами:

- уставом Учреждения;
- Коллективным договором;
- настоящими Правилами и иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.10. При приёме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более 3-х месяцев, а для заместителей директора по УВР, руководителей и руководителей структурных подразделений и филиалов, заместителя директора по экономике и финансам - не более 6 месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.11. Работник Учреждения, заключивший трудовой договор, обязан приступить к работе в день вступления трудового договора в силу.

2.1.12. Если работник не приступил к работе в срок, предусмотренный законом или соглашением сторон в течение одной календарной недели без уважительных причин, заключенный с ним трудовой договор аннулируется. Аннулирование договора оформляется приказом работодателя.

2.1.13. На каждого работника Учреждения ведется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в сейфе Учреждения.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии её предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.1.14. При заключении трудового договора после 31 декабря 2020г., впервые поступающих на работу, формирование сведений о трудовой деятельности лиц осуществляется в соответствии с ст.66 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.1.15. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном [законодательством](#) Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.1.16. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его

работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным [федеральным законом](#) информация.

2.1.17. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить дубликат трудовой книжки.

2.1.18. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора в трудовую книжку, администрация Учреждения обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

2.1.19. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в архиве Учреждения.

2.1.20. 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 года N 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.

2.1.21. 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 года N 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.

2.1.22. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

2.1.23. 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.

2.2. Отказ в приёме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

жительства или пребывания) не допускается.

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

2.2.4. 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).

2.2.5. Лицо, лишённое решением суда права работать в общеобразовательном Учреждении в течение определённого срока, не может быть принято на работу в ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани.

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация Учреждения обязана сообщить причину отказа в письменной форме (ст.64 ТК РФ).

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

2.3. Увольнение работника.

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

2.3.2. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно за две недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категорий работников не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Наступление указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.3.4. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

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

Работник предупреждает работодателя не менее, чем за две недели о предстоящем выходе на работу.

2.3.6. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям и в порядке, предусмотренным законодательством Российской Федерации. При прекращении трудовых отношений по основаниям, указанным в ст. 77 ТК РФ, кроме пунктов 4 и 10 указанной статьи, запись оснований увольнения в приказе и трудовой книжке оформляется со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи.

2.3.7. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Учреждения письменно за две недели.

2.3.8. При расторжении трудового договора директор Учреждения издаёт приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с ТК РФ.

2.3.9. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК РФ.

2.3.10. Днём увольнения работника является последний день работы.

В последний день работы администрация Учреждения обязана выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности, и по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчёт.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказа от получения трудовой книжки на руки, администрация Учреждения направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправку её по почте. Со дня направления уведомления администрация Учреждения освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки, сведений о трудовой деятельности.

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. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

2.4.1. призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации или направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации) или направление его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;⁶

2.4.2. наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации, или направление на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации или службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя).

2.5. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания

⁶ Федеральный закон от 07.10.2022 № 376-ФЗ

им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.6. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 351.7 ТК РФ.

2.7. 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).

2.8. 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 с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

2.9. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

2.10. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.11. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы

Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

2.12. Расторгать трудовой договор с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий.

2.13. Допускается увольнение указанного сотрудника по инициативе работодателя. Работника смогут уволить, в частности, в случае ликвидации организации, грубого нарушения трудовых обязанностей, представления подложных документов при заключении трудового договора, а также по некоторым иным основаниям.

2.14. 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:

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, -- до 14 календарных дней в году;

□ родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы

Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году.

2.15. Предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время.

3. Основные права и обязанности и ответственность администрации Учреждения

3.1. Непосредственное руководство Учреждением осуществляет прошедший соответствующую аттестацию директор, назначаемый на должность и освобождаемый от должности министерством образования Самарской области в соответствии с действующим законодательством.

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

- организовывать образовательный процесс в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС);
- своевременно рассматривать и внедрять предложения педагогических и других работников, направленные на улучшение работы Учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников;
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой и учебной дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего и учебного времени, применять меры воздействия к нарушителям дисциплины;
- принимать меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников;
- утверждать структуру Учреждения и штатное расписание, графики работы, сменность обучения и расписания занятий;
- распределять учебную нагрузку;
- устанавливать ставки и должностные оклады работников Учреждения в пределах финансовых средств и с учетом ограничений, установленных федеральными нормативами;
- устанавливать надбавки и доплаты к должностным окладам работников Учреждения;
- содействовать деятельности педагогических организаций и методических объединений;
- осуществлять подбор и расстановку педагогических кадров, устанавливать в соответствии с трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками должностные обязанности работников, создавать условия для повышения профессионального мастерства;
- осуществлять приём на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;
- осуществлять совместно с профсоюзным комитетом поощрение и премирование работников;
- привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения, соблюдения настоящих Правил;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.3. В соответствии с Федеральным законом «Об ограничении курения табака» от 10.07.2001г. № 87-ФЗ в Учреждении запрещено курение.

3.4. Директор Учреждения обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников;
- в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными (опасными, тяжелыми) условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска и др.);
- обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;
- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарных норм и правил;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью
- исполнять иные, предусмотренные законом (ст. 212 ТК РФ), обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
- обеспечивать исправное содержание помещений, систем отопления, освещения, вентиляции;
- правильно, своевременно и полно применять действующие условия оплаты труда, выдавать заработную плату в размерах и в сроки, установленные законом, Коллективным договором, положениями об оплате труда;
- обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам Учреждения;
- создавать работникам условия для выполнения полномочий в отношениях социального партнерства, предусмотренных трудовым законодательством, способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки;
- всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении Учреждения.

3.5. Администрация Учреждения осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, административно-хозяйственного и младшего обслуживающего персонала.

3.6. Учреждение, 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. Основные права и обязанности работников

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных законодательством и уставом Учреждения;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные ТК РФ (ст.128 ТК РФ) и иными федеральными законами, а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим Коллективным договором, его Положениями.

4.2. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- 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 творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 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 библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими услугами

Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

- право на участие в управлении Учреждения, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Учреждения;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право 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. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 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, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- на охрану труда, социальное страхование в соответствии с действующим законодательством; иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации
- на прохождение аттестации на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации, повышение квалификации;
- получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

4.4. Работники обязаны:

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя) и других работников. Беречь и разумно использовать материальные ценности, оборудование кабинетов, технические средства обучения;
- обеспечивать сохранность вверенного имущества, эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работнику, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственную санитарию, правила противопожарной безопасности;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся работодателю;
- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю или другим представителям работодателя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, нарушающих учебно-воспитательный процесс и нормальную работу Учреждения, немедленно сообщать о фактах подобного рода нарушений руководителям Учреждения и его структурных подразделений и

филиалов;

- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях и на территории Учреждения, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну и конфиденциальную информацию о деятельности Учреждения;
- вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения, принятых в Учреждении;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- соблюдать требования законодательства РФ по противодействию коррупции;
- осуществлять профилактическую работу с обучающимися и родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции;
- принимать участие по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений, сотрудничать с правоохранительными органами;
- предотвращать и урегулировать конфликты интересов;
- не допускать составление неофициальной отчетности и использование поддельных документов;
- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать устав Учреждения и настоящие Правила;
- поддерживать дисциплину в Учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся, без применения методов физического и психического насилия;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- педагогические работники при реализации основных общеобразовательных программ вести документацию:

1. Рабочую программу учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля.

2. Электронный журнал учета успеваемости.

3. Характеристику на обучающегося (по запросу).

- иные права и обязанности работников Учреждения определяются законодательством Российской Федерации, трудовым договором, должностными инструкциями.

- педагогические работники при реализации дошкольных общеобразовательных программ вести документацию:

4. Рабочую программу учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля.

5. Характеристику на обучающегося (по запросу).

4.5. Работникам Учреждения 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 между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий);
- курить в помещении и на территории Учреждения;
- отвлекать работников Учреждения в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Учреждения.

4.6. Работник несет материальную ответственность за причиненный Учреждению прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Учреждения или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Учреждении, если образовательное учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Учреждения произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (ст.238 ТК РФ).

4.7. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст.241 ТК РФ).

4.8. Работники Учреждения привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 7.2. настоящих Правил.

4.9. Работники Учреждения в соответствии с должностными обязанностями несут материальную ответственность в полном размере за причиненный ущерб на основании письменных договоров о полной индивидуальной материальной ответственности (ст.244 ТК РФ).

5. Режим работы и время отдыха

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 основного общего образования углубленного обучения по отдельным предметам и на уровне среднего общего образования профильного обучения учащихся по индивидуальным учебным планам, для педагогических работников, преподающих в 7-11 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.

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 «О⁷⁰ 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.

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).

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.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю следующим педагогическим работникам:

- педагогу-психологу;
- педагогу-организатору;
- социальному педагогу;
- педагогу-библиотекаря;
- методисту;
- 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, старшему воспитателю;
- 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.

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 №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.

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.

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.

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.

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

Рабочее время для должностей «вахтер» и «сторож» устанавливается в соответствии с графиком сменности по суммированному рабочему времени с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за год, составляется заведующим хозяйством на предстоящий календарный год, утверждается приказом директора учреждения, прием пищи в

течение рабочего времени на рабочем месте.

Для работников Учреждения трудовой договор, заключенный на неполную рабочую неделю, режим рабочего времени устанавливается по соглашению сторон.

Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для сторожей определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за год, и утверждаются директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Для работников Учреждения может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники по распоряжению руководителя Учреждения при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

По согласованию с выборным профсоюзным органом устанавливается следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- руководитель структурного подразделения;
- методист;
- старший воспитатель;
- заведующий хозяйством;
- начальник финансово-экономического отдела;
- экономист;
- бухгалтер;
- контрактный управляющий.

Ненормированный рабочий день может устанавливаться работнику при соблюдении одновременно двух условий (ст. 101 ТК РФ):

соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, работник трудится с полным рабочим днем (сменой).

Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объёме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №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 – нормируемая часть педагогической работы).

Рабочее время педагогических работников включает: педагогическую работу,

предусмотренную должностными обязанностями, настоящими Правилами и уставом Учреждения.⁷⁴

К рабочему времени относятся следующие периоды: заседание Педагогического совета, общего собрания работников, заседание методического объединения, родительские собрания, оперативные совещания и другие.

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.

Нагрузка педагога – психолога составляет 36 часов в неделю, из них:

-на индивидуальную и групповую профилактическую, диагностическую, консультативную, коррекционную, развивающую, учебную, просветительную работу с обучающимися (воспитанниками); на экспертную, консультативную работу с педагогическими работниками и родителями (законными представителями) по вопросам развития, обучения и воспитания детей педагог-психолог затрачивает 18 часов в неделю;

-остальное время в пределах установленной педагогу-психологу продолжительности рабочего времени приходится на подготовку к индивидуальной и групповой работе с обучающимися, воспитанниками; обработку, анализ и обобщение полученных результатов, организационно- методическую деятельность может осуществляться как непосредственно в Учреждении, так и за его пределами. (Письмо Министерства образования Российской Федерации от 24.12.2001г. № 29/1886-6)

В случае производственной необходимости администрация Учреждения 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).

Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

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

Для педагогов дополнительного образования учебная нагрузка на выходные дни планируется согласно расписанию.

Директор Учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по Учреждению. График дежурств составляется на полугодие, утверждается директором Учреждения. Дежурство педагогов начинается не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся и продолжается не более 20 минут после их окончания.

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобождённым 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 проведении

государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ГИА.

Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается директором с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Работникам, выполняющим работу дистанционно, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором Учреждения.

Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск.

Наименование должностей работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 5 (номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций)	56 календарных дней инструктор по физической культуре; методист; педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь; педагог-организатор; педагог-психолог; социальный педагог; учитель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, работающие полный рабочий день в дошкольных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья
Руководители, должности которых указаны в разделе II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью	56 календарных дней директор; заместитель директора по учебно-воспитательной работе; руководитель структурного подразделения; заместитель руководителя структурного подразделения; заведующий структурного подразделения; заместитель заведующего структурного подразделения
Воспитатели, старшие воспитатели, музыкальные руководители, работающие в группах для детей дошкольного возраста групп общеобразовательной направленности	42 календарных дня музыкальный руководитель; воспитатель; старший воспитатель

Советник директора по воспитанию и связям с детскими общественными объединениями	56 календарных дней советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
--	--

Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Работникам Учреждения могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Администрация Учреждения 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.

Работникам Учреждения могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 116, 117 ТК РФ и Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках работников Учреждения (Приложение №2).

Педагогические работники в соответствии с п.5 ст.47 ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации» и ст. 335 ТК РФ имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках работников Учреждения (Приложение №2).

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются, как правило, одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности

Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, директор не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

Директор Учреждения обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни не допускается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника.

В связи с занятостью некоторых категорий работников с отклонениями от установленной нормы рабочего времени, а также в целях упорядочения учета рабочего времени в соответствии со ст. 104 ТК РФ ввести суммированный учет рабочего времени для сторожей. Учетный период включает в себя рабочее время, в т.ч. часы работы в выходные и праздничные дни. Учетным периодом считается 1 год.

В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Если продолжительность рабочего времени не превышает 4 часов в день, перерыв для отдыха и питания работнику не предоставляется (ст. 108 ТК РФ).

6. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.)

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии и 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 или органом местного самоуправления.

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.

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договор о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используется усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику, оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

Ознакомление с локальными актами работодателя осуществляется путем направления на корпоративную почту работника электронного письма с текстом локальных нормативных актов. Работник обязан в течение рабочего дня отправить работодателю ответным письмом подтверждение своего ознакомления с локальными актами работодателя, указав «ознакомлен».

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, в течение трёх рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя. Под взаимодействием понимается отсутствие связи с работником, в том числе отсутствие ответных и иных писем по электронной почте, ответа на смс сообщения, ответа на звонки работодателя по номеру телефона, который закреплен за работником.

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 оборота, 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.

Взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи или в иной форме, позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя иной форме подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется путем направления друг другу электронных сообщений посредством корпоративной электронной почты.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работниками в письменной форме в том электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

Дистанционный работник вправе обратиться к работодателю с заявлением, объяснением или другой информацией в форме электронного документа.

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 может осуществляться путем обмена электронными документами, обмена документами на бумажном носителе почтовой связью, использования сетей связи общего пользования: (телефонной, мобильной и др.)

Отчеты о выполненной работе (отчеты) содержат необходимые сведения и данные о выполненных работником действия в предшествующем периоде.

Отчеты составляются ежедневно. В целях проверки достоверности представляемой Работником информации и сведений, содержащихся в отчете, Работодатель вправе

затребовать предоставление отчета на бумажном носителе и (или) отчета в форме⁷⁹ электронного распорядительного документа.

Отчеты направляются работником непосредственному руководителю и (или) иному сотруднику, определенному приказом работодателя, посредством электронной связи не позднее окончания рабочего дня.

При взаимодействии сторон посредством использования телефонной/ мобильной связи работник обязан быть доступен для работодателя в рабочие часы, установленные в организации, для совместного решения поставленных задач.

Документы на бумажных носителях отправляются по почте заказным письмом с уведомлением или посредством курьерской связи.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за активную общественную деятельность и за другие достижения в работе Учреждения применяются следующие виды морального и материального поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- выдача премии и другое.

7.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники Учреждения представляются к ведомственным наградам, наградам, установленным законодательством субъектов Российской Федерации, и государственным наградам Российской Федерации.

7.3. Важным условием применения мер поощрения является обеспечение социальной справедливости, то есть точного учета и объективной оценки трудового вклада, результатов работы каждого поощряемого работника. При этом работодатель за успехи в труде может одновременно применить к одному работнику несколько мер поощрения.

Поощрения применяются директором Учреждения самостоятельно числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена

7.4. или по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе, руководителя структурного подразделения, филиала.

7.5. Поощрение работника оформляется приказом директора. Поощрения доводятся до сведения коллектива.

7.6. Меры поощрения, предусмотренные пунктом 7.1. настоящих Правил, применяются директором Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации и доводятся до сведения работника в торжественной обстановке, как правило, на заседании общего собрания. Стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Учреждения (Приложение № 4).

7.7. Примененные к работнику меры поощрения учитываются при предоставлении данному работнику других предусмотренных законом, Коллективным договором льгот и гарантий без ограничения сроков давности.

7.8. Сведения о поощрениях, относящихся в соответствии с действующими нормативными правилами к категории наград, вносятся в трудовую книжку работника. Поощрительная премия и премии, обусловленные системой оплаты труда, в трудовой книжке не отражаются.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Работники Учреждения несут ответственность за совершение дисциплинарных проступков, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

8.3. До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы письменные объяснения. В случае отказа работника дать указанное объяснение или если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ).

8.4. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных обязанностей вызвано не зависящими от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания директор обязан всесторонне, полно и объективно выяснить причины и мотивы совершенного проступка.

8.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске (ежегодном, учебном, без сохранения заработной платы или ином), а также времени, необходимого на учет мнения профсоюза.

Днем обнаружения проступка считается день, когда о его совершении стало известно любому, в том числе непосредственному, руководителю (должностному лицу), которому данный работник подчинен по работе, независимо от того, обладает ли данный руководитель правом применения взысканий или нет.

8.6. 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.

8.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание, кроме случаев совершения длящегося дисциплинарного нарушения. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника от иной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

8.8. Правом применять дисциплинарные взыскания обладает директор Учреждения. В отсутствие его дисциплинарные взыскания могут применяться должностным лицом, официально исполняющим его обязанности.

8.9. Должностные лица, в подчинении которых находятся работники, обязаны своевременно доводить до сведения директора Учреждения факты совершения дисциплинарных проступков.

8.10. Применение дисциплинарного взыскания оформляется приказом директора Учреждения на основании представления руководителя структурного подразделения, филиала в котором работает работник, либо представления кадровой службы.

8.11. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику кадровой службой под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт. Аналогично составляется акт и при невозможности своевременно ознакомить работника с приказом (например, в случае его

отсутствия на работе).

8.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд общей юрисдикции).

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

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

работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзной организации путем издания приказа о снятии дисциплинарного взыскания досрочно.

8.15. Дисциплинарными являются случаи увольнения работников, основанные в соответствии с законом на фактах совершения работником виновных противоправных действий или бездействия при исполнении именно трудовых обязанностей по месту работы или при исполнении задания работодателя в месте фактического исполнения соответствующих обязанностей. Основанием увольнения может служить дисциплинарное нарушение, совершенное в рабочее время или за пределами основного рабочего времени при выполнении сверхурочных работ или работы по совместительству.

8.16. Дисциплинарное увольнение, предусмотренное пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, применяется с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации, если увольняемый работник является членом профсоюзной организации работников Учреждения.

9. Порядок в помещениях Учреждения

9.1. Ответственность за благоустройство в помещениях Учреждения (наличие исправной мебели, поддержание нормальной температуры, освещения и пр.), обеспечение охраны зданий и территории Учреждения, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в учебных и бытовых помещениях несут соответствующие руководители структурных подразделений и филиалов, заведующие хозяйством и другие работники в соответствии с должностными инструкциями.

9.2. В помещениях Учреждения и его структурных подразделений и филиалах запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать, слушать музыку, шуметь во время занятий;
- появляться в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;
- передавать ключ от кабинетов посторонним лицам;
- курить на территории Учреждения;
- хранить, употреблять, распространять алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества;
- проносить громоздкие вещи, легковоспламеняющиеся материалы, отравляющие вещества;
- выбрасывать из окон мусор и различные предметы;
- хранить и носить оружие любого типа;
- употребление нецензурной лексики и иное антиобщественное поведение;
- нахождение домашних животных;
- выносить различное оборудование, офисную технику и иное имущество Учреждения.

9.3. Охрана помещений и имущества Учреждения и ответственность за противопожарное и санитарное состояние возлагается на должностных лиц приказом директора Учреждения.

9.4. В праздничные и выходные дни, а также в чрезвычайных ситуациях в зданиях и на

82
территории Учреждения может быть установлен особый режим работы и использования имущества, а также введены дежурства ответственных работников.

9.5. Ключи от зданий, помещений и кабинетов находятся у дежурного администратора и вахтера выдаются по списку, установленному директором.

10. Заключительные положения

10.1. Правила вступают в силу с момента их утверждения директором с учетом мнения профсоюзной организации Учреждения и действуют без ограничения срока (до внесения соответствующих изменений и дополнений или принятия новых Правил). Изменения и дополнения Правил производятся в порядке их принятия.

10.2. Настоящие Правила распространяются на всех работников Учреждения.

10.3. Нормы, ухудшающие положение работников в сравнении с действующим законодательством, уставом и Коллективным договором Учреждения, не действительны с момента установления и применению не подлежат (ст.194 ТК РФ).

ПРИНЯТО
на общем собрании
работников учреждения
Протокол № _____
« ____ » _____ 202 ____ г.

СОГЛАСОВАНО
председатель ППО
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Ю.В. Белоусова
« ____ » _____ 202 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ О.Н. Каменская
« ____ » _____ 202 ____ г.

председатель ППО
СП «Детский сад № 17»
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Л.О. Авдошина
« ____ » _____ 202 ____ г.

председатель ППО
СП «Детский сад № 35»
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Ю.Н. Денисова
« ____ » _____ 202 ____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ о дополнительных отпусках работникам Учреждения

Приложение №2 к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области на 2025-2028 годы

1. Общие положения

- Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников Учреждения в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности.
 - Положение определяет порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков в Учреждении.
 - Дополнительно оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях. Нерабочие, праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.
 - При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).
- Указанный период отдыха в обязательном порядке включается в график отпусков (ст. 114, ч. 1 ст. 116, ч. 1 ст. 123 ТК РФ).
- Работник Учреждения может не использовать положенный ему дополнительный отпуск и по письменному заявлению взять вместо него соответствующую денежную компенсацию (ст. 126 ТК РФ).

2. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем

- Положение устанавливает следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:
заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
руководитель структурного подразделения;
методист;
старший воспитатель;
заведующий хозяйством;
начальник финансово-экономического отдела;
экономист;
бухгалтер;
контрактный управляющий.
- Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ) продолжительностью три календарных дня.
- Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

3. 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

4. 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 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.
- 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.

5. Дополнительные отпуска родителям, опекунам, попечителям для ухода за детьми-инвалидами.

Согласно ст. 262 ТК РФ, одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. **Порядок** предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

6. Отпуск без сохранения заработной платы

- 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:
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в связи с рождением ребенка - до 5 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников – до 5 календарных дней;
- регистрация брака работника (детей работника) – до 5 календарных дней;

- матерям, имеющим двоих или более детей до 14-ти лет в количестве 14 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в количестве 3 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника (родителей, детей) в количестве 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства в количестве 3 календарных дней.

Отпуск предоставляется работодателем на основании письменного заявления работника.

ПРИНЯТО
на общем собрании
работников учреждения
Протокол № _____
«___»_____202__г.

СОГЛАСОВАНО
председатель ППО
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Ю.В. Белоусова
«___»_____202__г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ О.Н. Каменская
«___»_____202__г.

председатель ППО
СП «Детский сад № 17»
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Л.О. Авдошина
«___»_____202__г.

председатель ППО
СП «Детский сад № 35»
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Ю.Н. Денисова
«___»_____202__г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным
окладам работников Учреждения**

Приложение №3

**к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области средней общеобразовательной школы №10 города Сызрани городского
округа Сызрань Самарской области
на 2025-2028 годы**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников Учреждения (далее – Положение) регламентирует порядок оплаты труда, установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия работы сотрудников Учреждения, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федеральным законом №273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Самарской области от 14.12.2004 № 158-ГД (с изменениями и дополнениями) «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 №267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (с изменениями и дополнениями);
- постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями и дополнениями);
- постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями и дополнениями);
- постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2023 №365 «Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях»;
- постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 «об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 19.12.2024 №898 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 19.06.2024 № 450 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» (с изменениями и дополнениями);

- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 №282-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.10.2024 №734-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования»;
- уставом Учреждения.

1.3. Положение устанавливает систему доплат и надбавок, определяемых работникам Учреждения по приказу директора с учетом мнения представительного органа работников - профсоюзного комитета.

1.4. Фонд оплаты труда состоит из базового фонда, специального фонда и стимулирующего фонда.

На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения (школы), включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующие части фонда оплаты труда.

1.4.1. Базовый фонд оплаты труда работников включает в себя:

1) Оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности.

Стоимость одного академического часа утверждается постановлением Правительства Самарской области.

2) Оплату часов за консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности).

3) Объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметом.

Выплаты педагогическим работникам, определяются повышающими коэффициентами при обучении следующих предметов: информатика и ИКТ, английский язык, технология.

4) Выплаты педагогическому работнику, реализующему общеобразовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения.

Данные выплаты определяются повышающими коэффициентами 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, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

5) Объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально- групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса. Данные выплаты определяются повышающими коэффициентами, за один академический час работы педагогического работника, по следующей формуле:

Кнап = Коб./Коб.проф.;

Кнап – коэффициент наполняемости класса, Коб. – количество обучающихся в классе, Коб.проф. – количество обучающихся по профилю.

6) Выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала;

7) Доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

8) Доплату до МРОТ;

9) Доплату педагогическим работникам дошкольного образования, руководителю СП «детский сад», за работу в комбинированных и компенсирующих (коррекционных) группах в размере 15%, рассчитывать следующим образом:
(оклад) * 15%.

10) Оплата за дополнительную педагогическую работу в дошкольных образовательных учреждениях производится за фактически отработанные часы по графику с согласия работника.

Оплата одного часа рассчитывается по формуле:

ОДПР (оплата за дополнительную педагогическую работу) = ДОР : (ГНЧ : 12) где ДОР – должностной оклад работника

ГНЧ – годовая норма часов,

12 – число месяцев в году.

При работе в компенсирующих (коррекционных) группах вносится в расчет доплата в размере 15%.

11) Оплата разовых часов за замещение педагогических работников на время отсутствия основного работника рассчитывается исходя из:

стоимости одного академического часа * количество обучающихся* количество отработанных часов.

12) Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре в следующих размерах:

1 группа – 1,8;

2 группа – 1,4;

3 группа – 1,2;

4 группа – 1,1.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

1.4.2. Целью определения выплат из специального фонда оплаты труда является предоставление оплаты за работу, не входящую в учебную нагрузку, не входящую в должностные обязанности работников, но необходимой для организации учебно-воспитательного процесса в Учреждении и повышающей качество образования и воспитания обучающихся Учреждения.

Специальный фонд оплаты труда работников включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (проверка тетрадей и письменных работ, заведование учебным кабинетом и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, и другие дополнительные виды работ;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентам за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден РФ, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;
- доплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

1.4.3. Стимулирующий фонд определяется Приложением № 4 «Правила о материальном стимулировании работников Учреждения».

1.5. Размеры надбавок и доплат работникам могут быть установлены ежемесячно или по итогам работы за квартал, год в соответствии с показателями оценки деятельности.

1.6. Определение видов выплат, производимых из специального фонда в пределах выделенных средств на оплату труда, входит в компетенцию директора Учреждения, и оформляются приказом по Учреждению на основании данного Положения.

1.7. Надбавки и доплаты отменяются или их размеры уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушениях трудовой дисциплины работниками Учреждения.

1.8. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом директора Учреждения.

1.9. Надбавки и доплаты могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работы, как основным работникам, так и работающим по совместительству.

1.10. К доплатам и надбавкам, носящим компенсационный характер относятся: доплаты за работу с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, за выполнение работ различной квалификации и другие.

1.11. Доплаты и надбавки из специального фонда оплаты труда определяются в процентном и денежном выражении.

1.12. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, находящихся в отпуске, временной нетрудоспособности и других причин - выплата надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.

1.13. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работников.

1.14. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливается в соответствии с постановлением правительства Самарской области № 12 от 15.02.2006 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области и муниципальных образовательных учреждений», приказом директора на 01 января и на 01 сентября. В классах, с численностью обучающихся не менее 25 человек, вознаграждение выплачивается в размере 2 015 рублей. В классах, с численностью обучающихся меньше 25 человек вознаграждение определяется в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

1.15. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» выплачивается в размере 5000 (пяти тысяч) рублей ежемесячно дополнительно к доплате за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Самарской области, снижение размера которой не допускается. Устанавливается приказом директора на 01 января и на 01 сентября, и внесением изменений.

1.16. Ежемесячная денежная выплата в размере 7 500 рублей на ставку заработной платы устанавливается педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования в соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 619 от 28.08.2024г. Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка. При временном замещении отсутствующего сотрудника выплата производится за фактически отработанные часы, с письменного согласия работника.

1.17. Ежемесячных денежных выплат в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы устанавливается педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области, по месту их основной работы, в том числе работникам, выполняющим другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы в соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 94 от 16.02.2024г. Денежная выплата осуществляется на ставку заработной платы пропорционально количеству занимаемых педагогом-психологом ставок и учитывается при определении среднего заработка.

1.18. Ежемесячная денежная выплата советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями выплачивается в соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 365 от 03.05.2023г. и № 539 от 06.07.2023г.

Ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 000 (пять тысяч) рублей за 0,5 ставки заработной платы в месяц устанавливается советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 471 от 24.06.2024г.

1.19. Осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями производится в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 21.02.2005 N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты».

2. Доплаты и надбавки из базового фонда Учреждения

2.1 Доплаты:

Вид доплат	Период, на который может быть установлена доплата	Размер доплаты	Категории работников
Совмещение профессий (должностей)	на период по соглашению сторон	не более действующего МРОТ	педагогические работники, административно-хозяйственный и младший обслуживающий персонал
Расширение зоны обслуживания	на период по соглашению сторон	не более действующего МРОТ	административно – хозяйственный персонал, педагогические работники, младший обслуживающий персонал

Увеличение объема работы	на период по соглашению сторон	не более действующего МРОТ	административно – хозяйственный персонал, педагогические работники, младший обслуживающий персонал
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	на период по соглашению сторон	не более действующего МРОТ	административно – хозяйственный персонал, педагогические работники, младший обслуживающий персонал
Доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ)	ежемесячно	от суммы начисленной заработной платы	административно – хозяйственный персонал, педагогические работники, младший обслуживающий персонал

Доплата за совмещение, увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2. 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.

2.3. 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:

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

2.4. 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

3. Доплаты и надбавки из специального фонда Учреждения

Доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью:

3.1. Доплата классному руководителю за ведение документации:

Показатели оценки деятельности классных руководителей	Период, на который могут быть установлены доплаты	Сумма, руб.
Ведение документации в соответствии с Положением о Классном руководстве	с 1 января по 31 августа; 1 сентября по 31 декабря	не более 1000 руб.

3.2. Доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ:

Показатели оценки деятельности педагогических работников	Период, на который могут быть установлены доплаты	Сумма, руб.
Систематическая проверка тетрадей обучающихся в соответствии с Положением о едином орфографическом режиме по предметам	с 1 января по 31 августа; 1 сентября по 31 декабря	не более 1000 руб.

3.3. Доплаты педагогическим работникам за заведывание учебными кабинетами, иными элементами инфраструктуры:

Показатели оценки деятельности педагогических работников	Период, на который могут быть установлены доплаты	Сумма, руб.
Заведывание учебным кабинетом	с 1 января по 31 августа; 1 сентября по 31 декабря	не более 1000 руб.
Заведывание лаборантской при кабинетах биологии, химии, физики, информатики	с 1 января по 31 августа; 1 сентября по 31 декабря	не более 5000 руб.

3.4. Доплата педагогическим работникам за выполнение иных дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью

Показатели оценки деятельности педагогических работников	Период, на который могут быть установлены доплаты	Сумма, руб.
Руководство методическим объединением педагогических работников, организация методической работы	с 1 января по 31 августа; 1 сентября по 31 декабря	не более 3000 руб.

Использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	на период по соглашению сторон	не более 2000 руб.
Использование собственного оборудования (техники) и домашнего интернета	на период по соглашению сторон	не более 2000 руб.
Доплата за учет и бронирование военнообязанных	на период по соглашению сторон	не более 2000 руб.
Доплата за осуществление комплекса мер по обеспечению пожарной безопасности в учреждении	на период по соглашению сторон	до 10001 руб.
Доплата за осуществление комплекса мер по обеспечению антитеррористической безопасности в учреждении	на период по соглашению сторон	до 10001 руб.

3.5. Доплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством РФ, перечнем работ с вредными и (или) опасными и иными условиями труда:

Вид доплаты	Сроки	Период, на который может быть установлена доплата	Размер оплаты к ставке (окладу) (%)	Кому выплачивается
За работу в ночное время не ниже 35% от тарифной ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00). За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	ежемесячно	на месяц	не более 35%	сторож
За уборку общественных туалетов	ежемесячно	на месяц	12%	Уборщик служебных помещений

3.6. Повышающие коэффициенты:

- 1,2 от должностного оклада – за ученую степень доктора наук;
- 1,1 от должностного оклада – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливаются на основании одного из них;
- 1,1 – от должностного оклада – за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог- методист» при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью.

ПРИНЯТО
на общем собрании
работников учреждения
Протокол № _____
« ____ » _____ 202 ____ г.

СОГЛАСОВАНО
председатель ППО
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Ю.В. Белоусова
« ____ » _____ 202 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ О.Н. Каменская
« ____ » _____ 202 ____ г.

председатель ППО
СП «Детский сад № 17»
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Л.О. Авдошина
« ____ » _____ 202 ____ г.

председатель ППО
СП «Детский сад № 35»
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Ю.Н. Денисова
« ____ » _____ 202 ____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ о материальном стимулировании работников Учреждения

Приложение №4 к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области на 2025-2028 годы

1. Общие положения

Настоящее Положение о материальном стимулировании работников Учреждения (далее – Положение) определяет виды, размеры выплат из стимулирующего фонда Учреждения, порядок, условия их выдачи и вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников Учреждения, качества работы, роста профессионального мастерства, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки работников ГБОУ СОШ №10 г. Сызрани.

Настоящее Положение разработано в соответствии:

- со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - Федеральным законом №273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Законом Самарской области от 14.12.2004 № 158-ГД (с изменениями и дополнениями) «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
 - постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 №267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (с изменениями и дополнениями);
 - постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями и дополнениями);
 - постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями и дополнениями);
 - постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 №617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;
 - постановлением Правительства Самарской области от 19.12.2024 №898 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
 - постановлением Правительства Самарской области от 19.06.2024 № 450 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
 - приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №412-од «об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» (с изменениями и дополнениями);
 - распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;
 - приказом министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 №282-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы»;
 - приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.10.2024 №734-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования»;
 - уставом Учреждения.
- Положение реализует принципы оплаты труда работников Учреждения и направлено на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, материальной заинтересованности

работников, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

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

-Надбавка за результативность и качество (далее - стимулирующие выплаты) не является гарантированной и зависит от оценки качества работы работника. Она назначается за показатели эффективности в работе.

-В случае образования экономии фонда оплаты труда Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждения.

Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения за фактически отработанное время, премирование за высокие результаты работы (месяц, квартал, год) – фиксированной суммой.

-Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждается Западным управлением министерства образования Самарской области.

2. Размер стимулирующего фонда

2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области и других нормативно- правовых документов.

2.2. На стимулирующие выплаты, которые включают в себя надбавку за результативность и качество (эффективность труда), надбавку за интенсивность и напряженность работы, премии за выполнение особо важных или срочных работ, премии за высокие результаты работы (месяц, квартал, год), ежемесячную надбавку за выслугу лет, ежемесячную надбавку за квалификационную категорию расходуются стимулирующий фонд оплаты труда и экономия по фонду оплаты труда.

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

2.4. Стимулирующий фонд руководителей структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, составляет до 10% от стимулирующего фонда оплаты труда структурного подразделения, филиалов.

3. Условия для назначения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы

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

- стаж работы в Учреждении в должности не менее 4-х месяцев с даты приема;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках, переменах и во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

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

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 обучающихся на уроках, переменах, во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- наличие обоснованной жалобы;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- невыполнение приказов, распоряжений директора, уполномоченных должностных лиц Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности

работника, отсутствии подтверждающих документов.

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.

5. Порядок установления стимулирующих выплат

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

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.

5.3. Установленные работникам надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) исчисляются в баллах, надбавки за квалификационную категорию (первая, высшая квалификационные категории) – в повышающих коэффициентах, премии и иные выплаты в рублях.

6. Порядок установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)

6.1. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе результатов материалов самоанализа его деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляются приказом директора Учреждения.

Форма представления работниками Учреждения материалов по самоанализу определяется настоящим Положением, утверждается приказом директора Учреждения. Отчетным периодом для заполнения листов оценивания эффективности (качества) работы считается: с января по декабрь, выплаты производятся с 01 января текущего календарного года.

6.2. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения устанавливаются на год - по результатам работы за календарный год или за истекший период работы (для вновь принятых сотрудников) - в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

6.3. Размер стимулирующих выплат работнику определяется путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов, набранных работником. Стоимость одного балла определяется по формуле: сумма стимулирующего фонда определенной категории работников делится на максимальное количество баллов, которое может набрать работник определенной категории, умноженное на количество работников этой категории в соответствии с заключенными трудовыми договорами.

Стоимость одного балла рассчитывается экономическим отделом. Стоимость балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения величины нормативных затрат на одного обучающегося.

6.4. Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер стимулирующих выплат по результатам работы работников Учреждения и его структурных подразделений и филиалов утверждается приказом директора Учреждения.

6.5. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) выплачиваются с учетом фактически отработанного времени.

6.6. Стимулирующие выплаты сотрудникам Учреждения, работающим по совместительству, устанавливаются на общих основаниях в соответствии порядком, установленным настоящим Положением.

6.7. Сроки предоставления информации о показателях деятельности работников.

6.7.1. Педагогические работники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал и иные работники Учреждения предоставляют администрации Учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями, позволяющими

оценить результативность и качество работы (эффективность труда), один раз в год: до 15 января текущего календарного года.

6.7.2. Заместители директора Учреждения, иные лица, входящие в состав экспертной комиссии, утверждаемой приказом директора Учреждения, обрабатывают материалы самоанализа работников, проверяют достоверность информации, представленной в материалах самоанализа, соответствие ее критериям, подтверждающим документам, подсчитывают количество набранных работником баллов, представляют материалы с указанием размера стимулирующих надбавок работникам Учреждения директору Учреждения до 17 января текущего календарного года.

6.7.3. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы в срок до 20 января текущего календарного года и издает приказ в срок до 23 января текущего календарного года.

6.8. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) для определения надбавок и доплат работникам школы:

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **заместителя директора по УВР**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1. Эффективность процесса обучения				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам): - сохранение значения - 1 балл; - положительная динамика - 2 балла			2
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам): - без соответствия – 0 баллов; - соответствие – 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% - 1 балл			1
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 100% - 1 балл			1

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; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла			2
1.9.	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5 -балльной шкале: 100% - 1 балл			1
1.10.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 100% - 1 балл			1
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 балла			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 МО СО на текущий период – 0,5 балла, - выше - 1 балл			1
1.17.	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл			3

1.18.	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно - практических конференций: - наличие на окружном уровне - 1 балл; - три и более человек на окружном уровне – 2 балла; - наличие на региональном уровне – 4 баллов; - три и более человека на региональном уровне – 6 баллов; - всероссийский уровень – 8 баллов; - три и более человека на всероссийском уровне – 10 баллов (баллы не суммируются)			10
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 положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)			2
1.22.	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников: - призерами – 1 балл; - победителями - 2 балла			2
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% - 1 балл, - 6 -10% - 1,5 балла, - более 10 % - 2 балла			2
	Итого:			49 баллов
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 обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших) – 1 балл			1

2.3.	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО: - на уровне декомпозированного показателя - 1 балла; - выше декомпозированного показателя – 2 балла			2
2.4.	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: - образовательного округа – 0,5 балла, - региона - 1 балл			1
2.5.	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: - образовательного округа – 0,5 балла; - региона - 1 балл			1
2.6.	Доля обучающихся, зарегистрированных в ВВПОД «Юнармия», на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя: - на уровне декомпозированного показателя - 1 балла; - выше декомпозированного показателя – 2 балла			2
2.7.	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): - наличие на окружном уровне - 1 балл; - три и более человек на окружном уровне – 2 балла; - наличие на региональном уровне – 4 баллов; - три и более человека на региональном уровне – 6 баллов; - всероссийский уровень – 8 баллов; - три и более человека на всероссийском уровне – 10 баллов (баллы не суммируются)			10
2.8.	Результаты участия (победитель, призер) обучающихся в социальных проектах: - окружной уровень – 2 балла; - региональный уровень – 4 балла; - всероссийский уровень – 6 баллов (баллы не суммируются)			6
2.9.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик -ученик; студент - ученик; работодатель – ученик: - имеет положительную динамику – 1 балл; - выше, чем в среднем по ОО – 2 балла			2
2.10.	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
2.11.	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО – 1 балл, выше -2 балла			2
2.12.	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% -1 балл			1

	Итого:			31 балл
3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения				
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня): - окружной уровень – 5 баллов; - региональный уровень – 7 баллов; - всероссийский уровень – 10 баллов; международный уровень – 15 баллов			15
3.2.	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: - имеет положительную динамику – 1 балл; - выше, чем в среднем по ОО – 2 балла			2
3.3.	Контроль за своевременным и достоверным внесением педагогическими работниками информации в базу данных АСУ РСО – 10 баллов			10
	Итого:			27 баллов
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.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»: - на уровне декомпозированного показателя - 1 балл; - выше декомпозированного показателя – 2 балла			2
4.3.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных 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 декомпозированного показателя - 1 балл; - выше декомпозированного показателя – 2 балла			2
4.4.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных 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 декомпозированного показателя - 1 балл; - выше декомпозированного показателя – 2 балла			2
	Итого:			7 баллов
5. Эффективность управленческой деятельности				

5.1.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы – 1 балл			1
5.2.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» – 1 балл			1
5.3.	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
5.4.	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла			2
5.5.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования – 2 балла			2
	Итого:			7 баллов
6. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса				
6.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО: - на уровне декомпозированного показателя - 1 балл; - выше декомпозированного показателя – 2 балла			2
6.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса – 2 балла			2
6.3.	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе – 2 балла			2
	Итого:			6 баллов
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 декомпозированного показателя - 1 балл; - выше декомпозированного показателя – 2 балла			2
7.3.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): - окружной уровень – 5 баллов;			10

	- региональный уровень – 7 баллов; - всероссийский уровень – 10 баллов (по наивысшему уровню)			
7.4.	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной 1 организации): - на уровне декомпозированного показателя - 1 балл; - выше декомпозированного показателя – 2 балла			2
	Итого:			15 баллов
Всего: 142 балла				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **учителя**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1. Результаты 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): - сохранение значения - 1 балл; - положительная динамика - 2 балла			2
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов: - снижение численности – 1 балл; - отсутствие обучающихся – 2 балла			2
1.3.	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 - ниже или на уровне установленных значений – 0 баллов; - выше уровня установленных значений – 3 балла			3
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам): - без соответствия – 0 баллов; - соответствие – 3 балла			3

1.5.	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»: - ниже среднего значения по «образовательному округу» - 0 баллов; - на уровне среднего значения по «образовательному округу» - 3 балл; - выше среднего значения по образовательному округу – 5 баллов			5
1.6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам): - без соответствия – 0 баллов; - соответствие – 5 баллов			5
1.7.	Соответствие выбора обучающимися классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, предметов ГИА-9 профилю обучения в 10 классе или профессиональной направленности в СПО, составляет 100% - 3 балла			3
1.8.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% - 3 балла			3
1.9.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100% - 3 балла			3
1.10.	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 - 3 балла			3
1.11.	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»: - ниже среднего значения по «образовательному округу» - 0 баллов; - на уровне среднего значения по «образовательному округу» - 3 балла; - выше среднего значения по образовательному округу – 5 баллов			5
1.12.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов: - снижение численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете – 1 балл; - отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете – 2 балла			2

1.13.	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 балл			1
1.14.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших) - 1 балл			1
1.15.	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 РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя: - ниже декомпозированного педагогу показателя - 0 баллов; - на уровне декомпозированного педагогу показателя - 1 балл; - выше декомпозированного педагогу показателя – 2 балла			2
1.16.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня): - школьный уровень – 2 балла; - муниципальный уровень – 3 балла; - окружной уровень – 5 баллов; - региональный уровень – 7 баллов; - всероссийский уровень – 10 баллов (баллы не суммируются)			10
1.17.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику: - ниже, чем в среднем по ОО – 0 баллов; - имеет положительную динамику – 1 балл; выше, чем в среднем по ОО – 2 балла			2
1.18.	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 - ниже декомпозированного показателя - 0 баллов; - на уровне декомпозированного показателя - 1 балл; - выше декомпозированного показателя – 2 балла			2

1.19.	Участие в деятельности по повышению авторитета и имиджа Учреждения среди участников образовательных отношений, социальных партнеров Учреждения (проведение акций, организация конкурсов, праздников, предметных недель, реализация проектов, других мероприятий) - 3 балла			3
1.20.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений - 2 балла			2
	Итого:			62 балла
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): - школьный уровень – 2 балла; - муниципальный уровень – 3 балла; - окружной уровень – 5 баллов; - три и более победителей и призеров на окружном уровне – 7 баллов; - региональный уровень – 7 баллов; - три и более победителей и призеров регионального уровня – 10 баллов; - всероссийский уровень – 10 баллов; - три и более победителей всероссийского уровня – 15 баллов (баллы не суммируются)			15
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): - школьный уровень – 2 балла; - муниципальный уровень – 3 балла; - окружной уровень – 5 баллов; - три и более победителей и призеров на окружном уровне – 7 баллов; - региональный уровень – 7 баллов; - три и более победителей и призеров регионального уровня – 10 баллов; - всероссийский уровень – 10 баллов; - три и более победителей всероссийского уровня – 15 баллов (баллы не суммируются)			15

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: - ниже декомпозированного педагогу показателя - 0 баллов; - на уровне декомпозированного педагогу показателя - 2 балла; - выше декомпозированного педагогу показателя – 3 балла			3
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня): - школьный уровень – 2 балла; - муниципальный уровень – 3 балла; - окружной уровень – 5 баллов; - региональный уровень – 7 баллов; - всероссийский уровень – 10 баллов <i>(баллы не суммируются)</i>			10
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: - за каждого участника 2 балла, но не более 10 баллов			10
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: - имеет положительную динамику – 1 балл; выше, чем в среднем по ОО - 2 балла			2
2.7.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классно-го 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: - ниже декомпозированного педагогу показателя - 0 баллов; - на уровне декомпозированного педагогу показателя - 2 балла; - выше декомпозированного педагогу показателя – 3 балла			3

2.8.	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: - ниже декомпозированного педагогу показателя - 0 баллов; - на уровне декомпозированного педагогу показателя - 2 балла; - выше декомпозированного педагогу показателя – 3 балла			3
	Итого:			61 балл
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: - имеет положительную динамику – 1 балл; - выше, чем в среднем по ОО – 2 балла			2
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 - 3 балла			3
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора) - 5 баллов			5
3.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской педагогической общественностью - 3 балла			3
3.5.	Своевременное внесение, актуальность АСУ РСО - 5 баллов			5
	Итого:			18 баллов
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога				

4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня): - окружной уровень – 5 баллов; - региональный уровень – 7 баллов; - всероссийский уровень – 10 баллов; - международный уровень – 15 баллов (по наивысшему уровню)			15
4.2.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): - окружной уровень – 5 баллов; - региональный уровень – 7 баллов; - всероссийский уровень – 10 баллов (по наивысшему уровню)			10
4.3.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов – 2 балла			2
	Итого:			27 баллов
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО: - на уровне декомпозированного показателя - 2 балла; - выше декомпозированного показателя – 3 балла			3
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса - 3 балла			3
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов - 3 балла			3
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся - 3 балла			3
5.5.	Своевременное выявление детей с антивитальными переживаниями			3
5.6.	Своевременное информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения			3

5.7.	Доля обучающихся, вовлеченных в работу молодежных, волонтерских объединений: 50% - 1 балл 75% - 2 балла 95% и более – 3 балла			3
	Итого:			21 баллов
Всего: 189 баллов				

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1. Результаты деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчетный период (без учета выдачи учебников) - до 45% - 3 балла; свыше 45% - 5 баллов			5
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчетный период (число посещений на количество читателей): - до 20 посещений – 3 балла; свыше 20 посещений – 5 баллов			5
1.3.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчетный период: - до 75% от общего количества обучающихся – 3 балла; - свыше 75% от общего количества обучающихся – 5 баллов			5
1.4.	Доля обучающихся, вовлеченных педагогом- библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчетный период: - до 20% от общего количества обучающихся – 3 балла; - свыше 20% от общего количества обучающихся – 5 баллов			5
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчетный период – 2 балла			2
	Итого:			22 балла
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1	Наличие обучающихся, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчетный период (в зависимости от уровня): - окружной уровень – 3 балла; - региональный уровень – 5 баллов; - всероссийский уровень – 7 баллов			7
	Итого:			7 баллов
3. Результативность использования технологий (в т.ч. цифровых технологий)				

3.1.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, обзоры и т.п.) для всех участников образовательных отношений за отчетный период: - до 10 разработок – 3 балла; - свыше 10 разработок – 5 баллов			5
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчетный период – 1 балл			1
	Итого:			6 баллов
4. Результативность организационно методической деятельности педагога				
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров конференций и иных образовательных мероприятий (в зависимости от уровня): - окружной уровень – 1 балл; - региональный уровень – 2 балла; - всероссийский уровень – 3 балла			3
4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня): - окружной уровень – 3 балла; - региональный уровень – 5 баллов; - всероссийский уровень – 7 баллов			7
4.3.	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчетный период (в зависимости от уровня): - окружной уровень – 1 балл; - региональный уровень – 2 балла			2
	Итого:			12 баллов
				Всего: 47 баллов:

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1. Результаты деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении: - 20%-39% - 0,5 балла - 40%-59% - 1 балл - 60 и более% - 1,5 балла			1,5
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: - наличие положительного результата за отчетный период – 1 балл			1

1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования) – 0,5 балла - ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся – 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 – 1,5 балла			1,5
1.4.	Результативность деятельности педагога - психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в % - 60 -70% - 0,5 балла - 71 -85% - 1 балл - выше 85% - 1,5 балла			1,5
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно - практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии: - окружной уровень – 1 балл; - региональный уровень – 2 балла; - всероссийский уровень – 3 балла			3
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня): - окружной уровень – 0,5 балла; - региональный уровень – 1 балл; - всероссийский уровень – 1,5 балла			1,5
1.7.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: - 51-60% -0,5 балла; - 61-75% -1 балл; - 76-85% -1,5 балла; - свыше 85% -2 балла			2
1.8.	Доля родителей, удовлетворенных психолого- педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: - 51-60% -0,5 балла; - 61-75% -1 балл; - 76-85% -1,5 балла; - свыше 85% -2 балла			2
1.9.	Выявление детей с антивитаальными переживаниями и аутоагрессией - 1 балл			1
1.10.	Информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения - 1 балл			1
	Итого:			16 баллов
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно- методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках) - 1 балл			1
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса- 1 балл			1
	Итого:			2 балла
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога				

3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого- педагогических программ: - окружной уровень: участник – 0,5 балла; лауреат, призер – 1 балл; - региональный уровень: участник – 1 балл; лауреат, призер – 1,5 балла; - всероссийский уровень: участник – 1,5 балла; лауреат, призер – 2 балла			2
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства: - окружной уровень: участник – 0,5 балла; лауреат, призер – 1 балл; - региональный уровень: участник – 1 балл; лауреат, призер – 1,5 балла; - всероссийский уровень: участник – 1,5 балла; лауреат, призер – 2 балла			2
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО: - окружной уровень – 0,5 балла; - региональный уровень – 1 балл; - всероссийский уровень – 1,5 балла			1,5
3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности - 1 балл			1
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности - 1 балл			1
	Итого:		7,5 баллов	
Всего: 25,5 баллов				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **учителя-логопеда, учителя дефектолога** (в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			

1.1.	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи» - 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл - 40%-59% от числа обучающихся – 1,5 балла - 60% и более от числа обучающихся – 2 балла			2
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно- развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие» - 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл - 40%-59% от числа обучающихся – 1,5 балла - 60% и более от числа обучающихся – 2 балла			2
1.3.	Обучающиеся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленные педагогом и ставшие победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) - окружной уровень – 1 балл; - региональный уровень – 2 балла; - всероссийский уровень – 3 балла			3
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) - 55-60% - 0,5 балла; - 61-75% - 1 балл; - 76-85% - 1,5 балла; - свыше 85% - 2 балла			2
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) - 55-60% - 0,5 балла; - 61-75% - 1 балл; - 76-85% - 1,5 балла; - свыше 85% - 2 балла			2
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) - 55-60% - 0,5 балла; - 61-75% - 1 балл; - 76-85% - 1,5 балла; - свыше 85% - 2 балла			2
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса – 2 балла			2
Итого:				15 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 – 1 балл			1
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл; ЦОР и ЭОР для родителей - 0,5 балла; ЦОР и ЭОР для педагогов – 0,5 балла			2
Итого:				3 балла
3. Результативность организационно-методической деятельности				

3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): - окружной уровень: участник – 0,5 балла; лауреат, призер – 1 балл; - региональный уровень: участник – 1 балл; лауреат, призер – 1,5 балла; - всероссийский уровень: участник – 1,5 балла; лауреат, призер – 2 балла			2
3.2.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) - окружной уровень – 0,5 балла; - региональный уровень – 1 балл; - всероссийский уровень – 1,5 балла			1,5
3.3.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО - окружной уровень – 0,5 балла; - региональный уровень – 1 балл; - всероссийский уровень – 1,5 балла			1,5
3.4.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): - создание – 0,5 балла; - создание и реализация – 1 балл; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 1,5 балла; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 2 балла			2
		7 баллов		
		Всего: 25 баллов		

Критерии и показатели эффективности (качества) работы педагога-организатора

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
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 70%-74% - 0,5 балла 75%-79% - 1 балл 80% и более – 1,5 балла			1,5
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета 100% - 0,5 балла			0,5
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 – 1 балл			1
	Итого			3 балла

2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения

Критерии и показатели эффективности (качества) работы **социального педагога**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
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) снижение численности – 2 балла отсутствие обучающихся – 4 балла			4
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 не увеличение – 0 баллов увеличение – 3 балла			3
1.3.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета снижение фактов – 2 балла отсутствие фактов – 4 балла			4
1.4.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием от 80 % до 90% - 1 балл от 90 % до 99 % - 2 балла 100% - 3 балла			3
1.5.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога: - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне - 2 балла; - на федеральном уровне – 3 балла. <i>Оценивается по наивысшему уровню</i>			3
	Итого			17 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 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) до 10% - 2 балла 10%-30% - 3 балла выше 30 % - 4 балла			4
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд) до 10% - 2 балла 10%-30% - 3 балла выше 30 % - 4 балла			4
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 до 10% - 2 балла 10%-30% - 3 балла выше 30 % - 4 балла			4
	Итого			12 баллов
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, победитель и призер на областном уровне - 2 балла; победитель и призер на федеральном уровне – 3 балла) <i>Оценивается по наивысшему уровню</i>			3
	Итого			3 балла
4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей Наличие – 0 баллов Отсутствие - 3 балла			3
	Итого			3 балла
				Всего: 35 баллов

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

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования 70%-74% - 0,5 балла 75%-79% - 1 балл 80% и более – 1,5 балла			1,5
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета 100% - 0,5 балла			0,5
1.3.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ Нет – 0 балла Да - 1 балл			1
	Итого:			3 балла
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов,			3,5

	соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях до 5% обучающихся: - уровень образовательной организации- 0,5 балла - муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл - региональный уровень – 1,5 балла - федеральный, международный уровень – 2 балла от 5 до 10% обучающихся: - уровень образовательной организации- 1 балл - муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла - региональный уровень – 2 балла - федеральный, международный уровень – 2,5 балла от 10 до 15% обучающихся: - уровень образовательной организации- 1,5 балла - муниципальный (районный, окружной) уровень - 2 балла - региональный уровень – 2,5 балла - федеральный, международный уровень – 3 балла свыше 15% обучающихся: - уровень образовательной организации- 2 балла - муниципальный (районный, окружной) уровень – 2,5 балла - региональный уровень – 3 балла - федеральный, международный уровень – 3,5 балла <i>Оценивается по наивысшему уровню</i>			
	Итого:			3,5 балла
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период Нет – 0 баллов Да – 1 балл			1
3.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) - окружной уровень – 0,5 балла; - региональный уровень – 1 балл; - всероссийский уровень – 1,5 балла			1,5
3.3.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) - окружной уровень – 0,5 балла; - региональный уровень – 1 балл; - всероссийский уровень – 1,5 балла			1,5
	Итого:			4 балла

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) административно – хозяйственного и младшего обслуживающего персонала Учреждения

Критерии и показатели эффективности (качества) работы **начальника финансово-экономического отдела**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1.Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов				
1.1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков бюджетных средств на счетах учреждения на конец отчетного периода Нет – 0 баллов Да – 8 баллов			8
1.2.	Эффективный контроль за рациональным, экономичным использованием материальных и финансовых ресурсов Нет – 0 баллов Да – 8 баллов			8
1.3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности Нет – 0 баллов Да – 8 баллов			8
1.4.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) Либо отсутствие списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность Нет – 0 баллов Да – 8 баллов			8
1.5	Наличие электронного документооборота с различными организациями с использованием сети Интернет Нет – 0 баллов Да – 8 баллов			8

1.6	Рациональное составление сметы доходов и расходов Учреждения, ПФХД, кассового плана Нет – 0 баллов Да – 8 баллов			8
	Итого:			48 баллов
Всего: 48 баллов				

Критерии и показатели эффективности (качества) работы бухгалтера, экономиста

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов				
1.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочно приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом). Нет – 0 баллов Да – 8 баллов			8
1.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности Нет – 0 баллов Да – 8 баллов			8
1.3.	Своевременно осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат. Нет – 0 баллов Да – 8 баллов			8
1.4.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций по вопросам начисления родительской платы за посещение ребенком дошкольных групп Учреждения Нет – 0 баллов Да – 8 баллов			8
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников на начисление заработной платы Нет – 0 баллов Да – 8 баллов			8

	Итого:			40 баллов
Всего: 40 баллов				

Критерии и показатели эффективности (качества) работы **заведующего хозяйством**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
1.1.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию и качество питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания Нет – 0 баллов Да – 5 баллов			5
1.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением) Нет – 0 баллов Да – 5 баллов			5
1.3.	Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда) Нет – 0 баллов Да – 5 баллов			5
	Итого:			15 баллов
2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов				
2.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) Нет – 0 баллов Да – 5 баллов			5
	Итого:			5 баллов
Всего: 20 баллов				

Критерии и показатели эффективности (качества) работы **секретаря**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1. Позитивные результаты ведения делопроизводства				
1.1.	Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, предоставление в различные инстанции Нет – 0 баллов Да – 5 баллов			5
1.2.	Отсутствие замечаний по ведению документации Нет – 0 баллов Да – 5 баллов			5
1.3.	Использование усовершенствованных форм и методов управленческого труда с учетом применения средств электронно-вычислительной техники Нет – 0 баллов Да – 5 баллов			5
	Итого:			15 баллов
				Всего: 15 баллов

**Критерии и показатели эффективности (качества) работы
специалиста по охране труда**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1. Эффективная организация работы				
1.1.	Эффективная и качественная работа по обеспечению безопасности условий труда Нет – 0 баллов Да – 5 баллов			4
1.2.	Отсутствие замечаний по итогам проверок соблюдения требований по охране труда Нет – 0 баллов Да – 5 баллов			4
	Итого			8 баллов
				Всего: 8 баллов

**Критерии и показатели эффективности (качества) работы уборщика служебных
помещений**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1. Позитивные результаты по созданию комфортных условий				
1.1.	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями. Нет – 0 баллов Да – 5 баллов			5
1.2.	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях и на закреплённых территориях Нет – 0 баллов Да – 5 баллов			5
	Итого			10 баллов
				Всего: 10 баллов

Критерии и показатели эффективности (качества) работы дворника

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1. Позитивные результаты по созданию комфортных условий				
1.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) Нет – 0 баллов Да – 5 баллов			5
1.2.	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на территории Учреждения. Нет – 0 баллов Да – 5 баллов			5
	Итого			10 баллов
				Всего: 10 баллов

Критерии и показатели эффективности (качества) работы сторожа

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1. Позитивные результаты по созданию комфортных условий				
1.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) Нет – 0 баллов Да – 5 баллов			5
1.2.	Эффективная и качественная работа по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории Учреждения Нет – 0 баллов Да – 5 баллов			5
	Итого			10 баллов
				Всего: 10 баллов

Критерии и показатели эффективности (качества) работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1. Позитивные результаты по созданию комфортных условий				
1.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) Нет – 0 баллов Да – 5 баллов			5
1.2.	Эффективная и качественная работа по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории Учреждения Нет – 0 баллов Да – 5 баллов			5
	Итого			10 баллов
				Всего: 10 баллов

Критерии и показатели эффективности (качества) работы вахтера

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1. Позитивные результаты по созданию комфортных условий				
1.1.	Эффективная и качественная работа по обеспечению порядка в здании. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации Нет – 0 баллов Да – 5 баллов			5
1.2.	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте. Нет – 0 баллов Да – 5 баллов			5
	Итого			10 баллов
				Всего: 10 баллов

6.9. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) для определения надбавок и доплат работникам структурных подразделений, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «детский сад №17», «детский сад №35» ГБОУ СОШ №10 г. Сызрани.

6.9.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работникам структурного подразделения и филиалов распределяется по блокам следующим образом:

1 блок - не менее 54% - на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области;

2 блок – не более 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы;

3 блок – не менее 13% - на 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);

4 блок – не менее 13% - на ежемесячные надбавки за выслугу лет.

6.9.2. Критерии и показатели эффективности (качества) работы работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования «детский сад №17», «детский сад №35» ГБОУ СОШ №10 г. Сызрани, для определения стимулирующих выплат:

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **Руководителя структурного подразделения**

дошкольного образования

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество 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 (баллы могут суммироваться)			3
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 балла			6
	Итого			19 баллов
2. Эффективность организации воспитательной работы				
2.1	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: - до 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 (баллы могут суммироваться)			4
	Итого			9 баллов
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 баллов			5
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: - от 5% до 10% - 1 балл; - от 11% до 19% - 2 балла; - свыше 20% - 5 баллов. <i>По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)</i>			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 баллов
4. Эффективность управленческой деятельности				
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной,			9
	пилотной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на уровне региона – 3 балла; - на уровне РФ - 5 баллов (баллы могут суммироваться)			

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 (по итогам отчетного года)			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 (баллы могут суммироваться)			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 (баллы могут суммироваться)			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 - отсутствуют – 0 баллов; - 1-3 студента -2 балла; - 4 и более студентов- 4 балла			4
	Итого			30 баллов
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальные и/или коллективные) 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) квалификационн ых 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 МО СО – 2 балла; - выше целевого значения показателя -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 МО СО на текущий период -1балл; - 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 балла
	Всего: 100 баллов			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) **методиста, старшего воспитателя**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
-------	---	---	---	--------------------------------

1 блок - 54%- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования Самарской области				
1.1	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие): - участник – 1 балл; - победитель, призер окружной, региональный уровень – 2 балла; - победитель, призер федеральный уровень – 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>			6
1.2	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием:			3
	- участие (окружные) – 1 балл; - победитель/призер (окружные) – 2 балла; - участие (региональные, федеральные) - 2 балла; - победитель/призер (региональные, федеральные) - 3 балла			
1.3	Наличие педагогов - победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д) подготовленных методистом, за отчетный период: - окружной уровень - 1 балл; - региональный уровень и выше – 2 балла			2
1.4	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними за отчетный период в зависимости от уровня: - уровень ОО – 1 балл; - окружной уровень и выше – 2 балла			2
1.5	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период: - до 90% - 1 балл; - 91%-100% - 2 балла			2

1.6	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме 16 часов, свыше 33% от числа педагогических работников за отчетный период – 1 балл			1
1.7	Разработанные и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д) за отчетный период – 1 балл			1
1.8	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период - 2 балла			2
1.9	Наличие у методиста, старшего воспитателя публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период в зависимости от уровня: - уровень ОО – 1 балл; - выше уровня ОО – 2 балла			2
1.10	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства за отчетный период в зависимости от уровня: - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов, победитель мероприятий ДОО – 1 балл; - участник, победитель / призер окружных / (районных) конкурсных мероприятий - 2 балла; - участник региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 2 балла;			3
	- победитель / призер региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 3 балла.			
1.11	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды ОО ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО - частично соответствует, своевременное обновление и пополнение – 1 балл; - соответствует, осуществляется авторский подход – 2 балла			2
1.12	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; - размещение актуальной информации об учреждении на официальной странице в социальных сетях – 2 балла			2

1.13	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 – 0,5 балла; - 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 1 балл; - 30% и более воспитанников, посещающих учреждения дополнительного образования - 2 балла			2
1.14	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий: - на уровне ОО – 1 балл; - на уровне округа и выше – 2 балла			2
1.15	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов: - до 16 часов – 0,5 балла; - 16-72 часов – 1 балл; - свыше 72 часа – 2 балла			2
1.16	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений – 2 балла			2
1.17	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников структурного подразделения во время образовательно-воспитательного процесса – 2 балла			2
1.18	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 2 балла			2
	Итого			40 баллов
3 блок - 13% – на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)				
3.1	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе аналитических справок ППк, ПМПК) - 20-39% - 1 балл; - 40-59% - 2 балла; - 60% и более – 3 балла			3
3.2	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования – 2 балла			2

3.3	Превышение плановой наполняемости в группах комбинированной и компенсирующей направленности: - превышение на 1-3 человека – 1 балл; - превышение на 3-6 человек – 2 балла; - превышение, более 6 человек – 3 балла.			3
	Итого			9 баллов
4 блок – 13 % ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурного подразделения и филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования				
при выслуге от 3 до 10 лет				10%
при выслуге свыше 10 лет				15%
Всего: 49 баллов				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) **воспитателя**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1 блок 54%- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования Самарской области				
1.1	Результаты участия в методической работе (открытые занятия, развлечения, смотры- конкурсы и пр.), проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж структурного подразделения у родителей, общественности – 3 балла			3
1.2	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы(плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО – 1 балл			1

1.3	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности: - участник – 1 балл; - победитель, призер окружной, региональный уровень – 2 балла; - победитель, призер федеральный уровень – 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>			6
1.4	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: - на первом (отборочном) этапе – 1 балл; - на втором (очном) этапе – 2 балла; - победа во втором (очном) этапе – 3 балла			3
1.5	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием: - участие (окружные) – 1 балл; - победитель/призер (окружные) – 2 балла; - участие (региональные, федеральные) - 2 балла; - победитель/ призер (региональные, федеральные) - 3 балла			3
1.6	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): - от 10-20% - 1 балл; - от 21- 50% - 2 балла; - от 51 – 100% - 3 балла			3
1.7	Доля воспитанников – участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья <i>(По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО https://www.gto.ru):</i> - 5%-10% - 1 балл; - 11%-19% - 2 балла; - свыше 20% - 3 балла			3
1.8	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует – 1 балл; - соответствует – 2 балла; - соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход - 3 балла			3

1.9	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - на уровне ОО – 1 балл; - на уровне округа, региона – 2 балла; - на уровне РФ – 3 балла			3
1.10	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: - заочный уровень – 0,5 балла; - окружной уровень – 1 балл; - региональный или всероссийский уровень – 2 балла			2
1.11	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства: - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов, победитель мероприятий ДОО – 1 балл; - участник, победитель / призер окружных конкурсных мероприятий - 2 балла; - участник региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 2 балла; - победитель / призер региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 3 балла			3
1.12	Использование в образовательном процессе инновационных технологий работы с детьми: - проектной деятельности - 1 балл; - ЭОР - 1 балл; - здоровьесберегающие технологии - 1 балл (баллы могут суммироваться)			3
1.13	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий: - на уровне ОО – 0,5 балла - на уровне округа и выше – 1 балл			1
1.14	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов: - до 16 часов – 0,5 балла; - 16-72 часов – 1 балл; - свыше 72 часа – 2 балла			2
1.15	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раз в полугодие): - 75-79% - 1 балл; - 80-89% - 2 балла; - 90% и более – 3 балла			3

1.16	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений - 1 балл			1
1.17	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений – 2 балла			2
1.18	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента) - 1 балл			1
1.19	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса - 2 балла			2
1.20	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников - 2 балла			2
1.21	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований – 1 балл			1
	Итого			51 балл
3 блок - 13% – на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)				
3.1	За сложность и напряженность в работе с детьми в разновозрастных группах, с детьми раннего возраста: - в разновозрастной группе – 1 балл; - сложность контингента воспитанников – 1 балл; - в группе детей раннего возраста – 1 балл (баллы могут суммироваться)			3
3.2	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы с детьми с ОВЗ (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально- ориентирован коррекционных мероприятий: - до 5 воспитанников – 1 балл - до 12 воспитанников – 2 балла - свыше 12 воспитанников – 3 балла			3
3.3	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: год, от списочного состава): - до 70% от списочного состава -1 балл; - выше 70% от списочного состава – 2 балла			2

3.4	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы): - стабильно низкий - 1 балл; - снижение на 1% - 1,5 балла; - снижение на 2 % - 2 балла; - снижение на 3% и выше – 3 балла			3
3.5	Превышение плановой наполняемости в группах комбинированной и компенсирующей направленности: - превышение на 1-3 человека – 1 балл; - превышение на 3-6 человек – 2 балла; - превышение, более 6 человек – 3 балла			3
				14 баллов
4 блок – 13 % ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурного подразделения и филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования				
при выслуге от 3 до 10 лет				10%
при выслуге свыше 10 лет				15%
				Всего: 65 баллов

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1 блок 54%- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования Самарской области				
1.1	Результаты участия в методической работе (открытые занятия, развлечения, смотр-конкурсы и пр.), проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж структурного подразделения у родителей, общественности – 3 балла			3

1.2	Воспитанники с ОВЗ и инвалидностью, подготовленные педагогом и ставшие победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов): - участие (окружные) – 1 балл; - победитель/призер (окружные) – 2 балла; - участие (региональные, федеральные) - 2 балла; - победитель/призер (региональные, федеральные) - 3 балла			3
1.3	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки): - 55-60% - 1 балл; - 61-75% - 1,5 балла; - 76-85% - 2 балла; - свыше 85% - 3 балла			3
1.4	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55-60% - 1 балл; - 61-75% - 1,5 балла; - 76-85% - 2 балла; - свыше 85% - 3 балла			3
1.5	Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей): - своевременное обновление предметно-развивающей среды в соответствии с возрастом детей и ФГОС ДОО - 1 балл; - осуществляется творческий подход – 2 балла			2
1.6	Результаты участия педагога международном уровнях: - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов, победитель мероприятий ДОО - 1 балл; - участник, победитель / призер окружных конкурсных мероприятий - 2 балла; - участник региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 2 балла; - победитель / призер региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 3 балла			3

1.7	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом – 2 балла			2
1.8	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: - ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл - ЦОР и ЭОР для родителей – 2 баллов - ЦОР и ЭОР для педагогов – 3 баллов <i>Баллы могут суммироваться</i>			6
1.9	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов, победитель мероприятий ДОО - 1 балл; - участник, победитель / призер окружных конкурсных мероприятий - 2 балла; - участник региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 2 балла; - победитель / призер региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 3 балла			3
1.10	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов: - до 16 часов – 0,5 балла; - 16-72 часов – 1 балл; - свыше 72 часа – 2 балла			2
1.11	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППк) (наличие приказов, сертификатов): - на уровне ОО – 1 балл; - выше уровня ОО – 2 балла			2
1.12	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки: - на уровне ОО – 1 балл; - выше уровня ОО – 2 балла; (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)			2
1.13	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - на уровне ОО – 1 балл; - на уровне округа, региона – 2 балла; - на уровне РФ – 3 балла			3

1.14	Использование в образовательном процессе инновационных технологий работы с детьми: - проектной деятельности - 1 балл - здоровьесберегающие технологии - 1 балл (баллы могут суммироваться)			2
1.15	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников структурного подразделения во время образовательно-воспитательного процесса - 2 балла			2
1.16	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 2 балла			2
Итого				43 балла
3 блок - 13% – на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)				
3.1	За сложность и напряженность в работе с детьми в разновозрастных группах, с детьми раннего возраста: - в разновозрастной группе – 1 балл; - сложность контингента воспитанников – 2 балла; - в группе детей раннего возраста – 3 балла			3
	(баллы могут суммироваться)			
3.2	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 (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохраненным 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 – 2 балла - 60% и более от числа обучающихся – 3 балла			3

3.3	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 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»: - 10%-19% от числа обучающихся – 1 балл - 20%-29 от числа обучающихся – 2 балла - 30% и более от числа обучающихся – 3 балла			3
3.4	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования - 2 балла			2
3.5	Превышение плановой наполняемости направленности:			3
	- превышение на 1-3 человека – 1 балл; - превышение на 3-6 человек – 2 балла; - превышение, более 6 человек – 3 балла			
Итого				14 баллов
4 блок – 13 % ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурного подразделения и филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования				
при выслуге от 3 до 10 лет				10%
при выслуге свыше 10 лет				15%
Всего: 57 баллов				

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
-------	---	---	---	--------------------------------

1 блок - 54%- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования Самарской области				
1.1	Результаты участия в методической работе (открытые занятия, развлечения, смотры-конкурсы и пр.), проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж структурного подразделения у родителей, общественности – 3 балла			3
1.2	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); Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников – 2 балла			2
1.3	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки – 1 балл			1
1.4	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса: - уровень ОО – 1 балл ; - выше уровня ОО – 2 балла			2
1.5	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: - 51%-60% - 0,5 балла ; - 61%-75% - 1 балл ; - 76%-85% - 1,5 балла ; - свыше 85% - 2 балла			2
1.6	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: - 51%-60% - 1 балл ; - 61%-75% - 1,5 балла ; - 76%-85% - 2 балла ; - свыше 85% - 3 балла			3

1.7	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			1
1.8	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательных отношений – 2 балла			2
1.9	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства: - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов, победитель мероприятий ДОО - 1 балл ; - участник, победитель / призер окружных конкурсных мероприятий - 2 балла ; - участник региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 2 балла ; - победитель / призер региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 3 балла			3
1.10	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, в зависимости от уровня: - уровень ОО – 1 балл - выше уровня ОО – 2 балла			2
1.11	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 – 1 балл			1
1.12	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности – 1 балл			1
1.13	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психо-профилактической направленности – 1 балл			1

1.14	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: - учебно-методические материалы; - методические рекомендации; - методическое пособие – 2 балла			2
1.15	Воспитанники, подготовленные педагогом и ставшие победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов): - участие (окружные) – 1 балл; - победитель/призер (окружные) – 2 балла; - участие (региональные, федеральные) - 2 балла; - победитель/призер (региональные, федеральные) - 3 балла			3
1.16	Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей): - своевременное обновление предметно-развивающей среды в соответствии с возрастом детей и ФГОС ДОО - 1 балл; - осуществляется творческий подход – 2 балла			2
1.17	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: - ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл - ЦОР и ЭОР для родителей – 2 баллов - ЦОР и ЭОР для педагогов – 3 баллов <i>Баллы могут суммироваться</i>			6
1.18	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов: - до 16 часов – 1 балл; - 16-72 часов – 2 балла; - свыше 72 часа – 3 балла			3
1.19	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников структурного подразделения во время образовательно-воспитательного процесса - 2 балла			2
1.20	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 2 балла			2
1.21	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ: - участник- 0,5 балла; - лауреат – 1 балл; - - призер – 2 балла			2
Итого				46 баллов

3 блок - 13% – на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)				
3.1	За сложность и напряженность в работе с детьми в разновозрастных группах, с детьми раннего возраста: - в разновозрастной группе – 0,5 баллов; - сложность контингента воспитанников – 0,5 баллов; - в группе детей раннего возраста – 1 балл (баллы могут суммироваться)			2
3.2	Положительная динамика о результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении: - 20%-39% - 1 балл; - 40%-59% - 2 балла; - 60% и более – 3 балла			3
3.3	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования - 2 балла			2
3.4	Превышение плановой наполняемости в группах комбинированной и компенсирующей направленности: - превышение на 1-3 человека – 1 балл; - превышение на 3-6 человек – 2 балла; - превышение, более 6 человек – 3 балла			3
Итого				10 баллов
4 блок – 13 % - ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурного подразделения и филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования				
при выслуге от 3 до 10 лет				10%
при выслуге свыше 10 лет				15%
Всего: 56 баллов				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) инструктора по физической культуре, музыкального руководителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1 блок 54%- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования Самарской области				
1.1	Результаты участия в методической работе (открытые занятия, развлечения, смотр-конкурсы и пр.), проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж структурного подразделения у родителей, общественности – 3 балла			3
1.2	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО – 1 балл			1
1.3	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности: - участие – 1 балл ; - победитель, призер окружной, региональный уровень – 2 балла ; - победитель, призер федеральный уровень – 3 балла (баллы могут суммироваться)			6
1.4	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: - на первом (отборочном) этапе – 1 балл ; - на втором (очном) этапе – 2 балла ; - победа во втором (очном) этапе – 3 балла			3

1.5	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием: - участие (окружные) – 1 балл; - победитель/призер (окружные) – 2 балла; - участие (региональные, федеральные) - 2 балла; - победитель/призер (региональные, федеральные) - 3 балла			3
1.6	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): - от 10-20% - 0,5 балла - от 21- 50% - 1 балл - от 51 – 100% - 2 балла			2
1.7	Доля воспитанников – участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (<i>По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО https://www.gto.ru</i>): - 5%-10% - 1 балл - 11%-19% - 2 балла - свыше 20% - 3 балла			3
1.8	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной развивающей среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует – 1 балл; - соответствует – 2 балла; - соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход - 3 балла			3
1.9	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - на уровне ОО – 1 балл; - на уровне округа, региона – 2 балла; - на уровне РФ – 3 балла			3
1.10	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: - заочный уровень – 1 балл; - окружной уровень – 2 балла; - региональный или всероссийский уровень – 3 балла			3

1.11	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства: - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов, победитель мероприятий ДОО - 1 балл; - участник, победитель / призер окружных конкурсных мероприятий - 2 балла; - участник региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 2 балла; - победитель / призер региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 3 балла			3
1.12	- Использование в образовательном процессе инновационных технологий работы с детьми: - проектной деятельности - 1 балл; - ЭОР - 1 балл; - здоровьесберегающие технологии - 1 балл (баллы могут суммироваться)			3
1.13	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий: - на уровне ОО – 0,5 балла; - на уровне округа и выше – 1 балл			1
1.14	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов: - до 16 часов – 0,5 балла; - 16-72 часов – 1 балл; - свыше 72 часа – 2 балла			2
1.15	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи: - 75-79% - 1 балл; - 80-89% - 2 балла; - 90% и более – 3 балла			3
1.16	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений – 1 балл			1
1.17	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений – 2 балла			2
1.18	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента) – 1 балл			1

1.19	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса – 2 балла			2
1.20	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников – 2 балла			2
	Итого			50 баллов
3 блок - 13% – на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)				
3.1	За сложность и напряженность в работе с детьми в разновозрастных группах, с детьми раннего возраста: - в разновозрастной группе – 1 балл; - сложность контингента воспитанников – 1 балл; - в группе детей раннего возраста – 1 балл (баллы могут суммироваться)			3
3.2	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы с детьми с ОВЗ (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально- ориентированных коррекционных мероприятий: - до 5 воспитанников – 1 балл; - до 12 воспитанников – 2 балла; свыше 12 воспитанников – 3 балла			3
3.3	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: год, от списочного состава): - до 70% от списочного состава -1 балл; - выше 70% от списочного состава – 2 балла			2
3.4	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы): - стабильно низкий - 1 балл; - снижение на 1% - 1,5 балла; - снижение на 2 % - 2 балла; - снижение на 3% и выше – 3 балла			3
3.5	Участие в работе ППк: - на уровне учреждения – 1 балл, - на уровне ТПМПК и выше – 2 балла			2
	Итого			13 баллов
4 блок – 13 % ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурного подразделения и филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования				
при выслуге от 3 до 10 лет				10%
при выслуге свыше 10 лет				15%
Всего: 63 балла				

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1 блок - 54%- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования Самарской области				
1.1	Результаты участия в методической работе (открытые занятия, развлечения, смотры-конкурсы и пр.), проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж структурного подразделения у родителей, общественности – 3 балла			3
1.2	Воспитанники с ОВЗ и инвалидностью, подготовленные педагогом и ставшие победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов): - участие (окружные) – 1 балл; - победитель/призер (окружные) – 2 балла; -участие (региональные, федеральные) - 2 балла; - победитель/призер (региональные, федеральные) - 3 балла			3
1.3	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки): - 55-60% - 1 балл; - 61-75% - 2 балла; - 76-85% - 2,5 балла; - свыше 85% - 3 балла			3
1.4	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55-60% - 1 балл; - 61-75% - 1,5 балла; - 76-85% - 2 балла; - свыше 85% - 3 балла			3

1.5	Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей): - своевременное обновление предметно-развивающей среды в соответствии с возрастом детей и ФГОС - ДОО - 1 балл; - осуществляется творческий подход – 2 балла			2
1.6	Результаты участия педагога международном уровнях: - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов, победитель мероприятий ДОО - 1 балл; - участник, победитель / призер окружных конкурсных мероприятий - 2 балла; - участник региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 2 балла; - победитель / призер региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 3 балла			3
1.7	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом – 2 балла			2
1.8	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: - ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл - ЦОР и ЭОР для родителей – 2 баллов - ЦОР и ЭОР для педагогов – 3 баллов <i>Баллы могут суммироваться</i>			6
1.9	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов, победитель мероприятий ДОО - 1 балл; - участник, победитель / призер окружных конкурсных мероприятий - 2 балла; - участник региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 2 балла; - победитель / призер региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 3 балла			3

1.10	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов: - до 16 часов – 0,5 балла; - 16-72 часов – 1 балл; - свыше 72 часа – 2 балла			2
1.11	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППк) (наличие приказов, сертификатов) в зависимости от уровня: - на уровне ОО – 1 балл - выше уровня ОО – 2 балла			2
1.12	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и тд.) площадки: - на уровне ОО – 1 балл; - муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ – 2 балла (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)			2
1.13	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - на уровне ОО – 1 балла; - на уровне округа, региона – 2 балла; - на уровне РФ – 3 балла			3
1.14	- Использование в образовательном процессе инновационных технологий работы с детьми: - проектной деятельности - 1 балл; - здоровьесберегающие технологии - 1 балл (баллы могут суммироваться)			2
1.15	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников структурного подразделения во время образовательно-воспитательного процесса - 2 балла			2
1.16	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 2 балла			2
1.17	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса – 1 балл			1
	Итого			44 балла
3 блок - 13% – на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)				

3.1	За сложность и напряженность в работе с детьми в разновозрастных группах, с детьми раннего возраста: - в разновозрастной группе – 0,5 баллов - сложность контингента воспитанников – 0,5 баллов - в группе детей раннего возраста – 1 балл (баллы могут суммироваться)			2
3.2	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно- развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода) по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»: - 20%-39% от числа обучающихся -0,5 балла; - 40%-59% от числа обучающихся – 1 балл; - 60% и более от числа обучающихся – 2 балла			2
3.3	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования - 2 балла			2
3.4	Превышение плановой наполняемости в группах комбинированной и компенсирующей направленности: - превышение на 1-3 человека – 1 балл; - превышение на 3-6 человек – 2 балла; - превышение, более 6 человек – 3 балла			3
	Итого			9 баллов
4 блок – 13 % ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурного подразделения и филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования				
при выслуге от 3 до 10 лет				10%
при выслуге свыше 10 лет				15%
Всего: 53 балла				

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1 блок 54%- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования Самарской области				
1.1	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-8 лет в объединении дополнительного образования - 70%-74% - 1 балл; - 75%-79% - 2 балла; - 80% и более – 3 балла			3
1.2	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 – 1 балл			1
1.3	Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей) - своевременное обновление предметно-развивающей среды в соответствии с возрастом детей и ФГОС ДОО - 1 балл; - осуществляется творческий подход – 2 балла			2
1.4	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ – 2 балла			2
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			2

	количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) - 70%-79% - 1 балл; - 80% и более – 2 балла			
1.6	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования - до 50% - 1 балл; - свыше 50% - 2 балла			2
1.7	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: - до 5% - 0,5 балла; - 5-10% - 1 балл; - 10-15% - 2 балла; - свыше 15% - 3 балла			3
1.8	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования - до 5% - 0,5 балла; - 5%-10% - 1 балл; - свыше 10% - 2 балла			2
1.9	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период: - до 10% - 1 балл; - свыше 10% - 2 балла			2
1.10	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период:			2

	- до 10% - 1 балл; - свыше 10% - 2 балла			
1.11	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: - до 10% - 1 балл; - свыше 10% - 2 балла			2
1.12	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 за отчетный период: - сетевые педагогические сообщества – 1 балл; - муниципальный уровень или на уровень образовательного округа - 2 балла; - региональный уровень или всероссийский уровень - 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>			6
1.13	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): - на уровне ОО – 1 балл; - на уровне округа и выше – 2 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>			3
1.14	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период: - на уровне ОО – 0,5 балла - на уровне округа и выше – 1 балл - участие в работе краткосрочной целевой группы – 1,5 балла - на постоянной основе в течение календарного года – 2 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>			5

1.15	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период – 2 балла			2
1.16	Результаты участия педагога в конкурсах - профессионального мастерства: - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов, победитель мероприятий ДОО - 1 балл; - участник, победитель / призер окружных конкурсных мероприятий - 2 балла; - участник региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 2 балла победитель / призер региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 3 балла			3
1.17	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое): - на уровне района – 1 балл; - на уровне области и дальше – 2 балла (баллы могут суммироваться)			3
1.18	Использование в образовательном процессе инновационных технологий работы с детьми: - проектной деятельности - 1 балл; - ЭОР - 1 балл; - здоровьесберегающие технологии - 1 балл (баллы могут суммироваться)			3
1.19	Отсутствие травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса - 2 балла			2
1.20	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений – 2 балла			2
1.21	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 2 балла			2
	Итого			54 балла
3 блок - 13% – на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)				
3.1	За сложность и напряженность в работе с детьми в разновозрастных группах, сложность контингента воспитанников: - в разновозрастной группе – 1 балл; - сложность контингента воспитанников – 1 балл (баллы могут суммироваться)			2

3.2	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования - 2 балла			2
	Итого			4 балла
4 блок – 13 % ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурного подразделения и филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования				
при выслуге от 3 до 10 лет				10%
при выслуге свыше 10 лет				15%
Всего: 58 баллов				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) старшей медицинской сестры, медицинской сестры

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы				
2.1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: года, от списочного состава) - до 70% от списочного состава - 1 балл - выше 70% от списочного состава – 2 балла			2
2.2	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: года, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) - стабильно низкий - 0,5 баллов - снижение на 1% - 1 баллов - снижение на 2 % - 1,5 балла - снижение на 3% и выше – 2 балла			2
2.3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, проведении оздоровительных и профилактических мероприятий - 1 балл			1
2.4	Качественное проведение санитарно-просветительной работы в области здоровьесбережения с родителями воспитанников - 1 балл			1
2.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 2 балла			2
2.6	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников структурного подразделения во время образовательно-воспитательного процесса - 1 балл			1
2.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл			1
2.8	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении структурного подразделения – 1 балл			1

2.9	Своевременное прохождение периодических медицинских осмотров структурного подразделения – 1 балл			1
4 блок – 13 % - ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурного подразделения и филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования				
при выслуге от 3 до 10 лет				10%
при выслуге свыше 10 лет				15%
Итого				12 баллов
Всего: 12 баллов				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **помощника воспитателя**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы				
2.3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, проведении оздоровительных и профилактических мероприятий - 1 балл			1
2.4	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении структурного подразделения - 1 балл			1
2.5	Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности – 0,5 балла			0,5
2.6	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций – 0,5 балла			0,5
	Итого			3 балла
3 блок - 13% – на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)				
3.1	За сложность и напряженность в работе с детьми в разновозрастных группах, с детьми раннего возраста: - в разновозрастной группе – 0,5 баллов - сложность контингента воспитанников – 0,5 баллов - в группе детей раннего возраста – 1 балл (баллы могут суммироваться)			2
	Итого			2 балла
Всего: 5 баллов				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **заведующего хозяйством**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы				
2.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности – 2 балла			2
2.2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом) – 1 балл			1
2.3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 1 балл			1
2.4	Качественная и своевременная подготовка к сезонным изменениям работы здания структурного подразделения – 2 балла			2
2.5	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда в помещениях и на территории структурного подразделения – 2 балла			2
2.6	Своевременное и качественное осуществление контроля за соблюдением санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН – 2 балла			2
	Итого			10 баллов
				Всего: 10 баллов

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) делопроизводителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы				
2.1	Качественное выполнение срочных неотложных заданий, заявок – 4 балла			4
2.2	Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, представление в различные инстанции – 4 балла			4
2.3	Эффективная и качественная работа по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории Учреждения – 4 балла			4
	Итого			12 баллов
Всего: 12 баллов				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) специалиста по кадровому делопроизводству

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы				
2.1	Качественное выполнение срочных неотложных заданий, заявок – 5 баллов			5
2.2	Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, представление в различные инстанции – 5 баллов			5
2.3	Эффективная и качественная работа по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории Учреждения – 5 баллов			5

	Итого			15 баллов
Всего: 15 баллов				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **кладовщика**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы				
2.1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к проведению своевременной выверки продуктов питания; своевременному составлению заявок согласно заключенным договорам – 2 балла			2
2.2	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями - 2 балла			2
2.3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) - 2 балла			2
2.4	Эффективная и качественная работа по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории Учреждения - 2 балла			2
	Итого			8 баллов
Всего: 8 баллов				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **экономиста, бухгалтера**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы				

2.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности – 5 баллов			5
2.3	Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, представление в различные инстанции - 5 баллов			5
2.4	Своевременное осуществление экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводственных затрат - 5 баллов			5
	Итого			15 баллов
Всего: 15 баллов				

Критерии и показатели эффективности (качества) работы контрактного управляющего

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов				
1.1	Своевременное и качественное ведение ЕИС в сфере закупок Нет – 0 баллов Да – 4 балла			4
1.2	Своевременное и качественное оформление контрактов (договоров) Нет – 0 баллов Да – 4 балла			4
1.3	Качественное ведение документации по закупкам различного уровня Нет – 0 баллов Да – 4 балла			4
1.4	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида Нет – 0 баллов Да – 4 балла			4
	Итого			16 баллов
Всего: 16 баллов				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) повара

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы				
2.1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 3 балла			3
2.2	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями – 2 балла			2
2.3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 2 балла			2
2.4	Дифференцированный подход воспитанников – 2 балла			2
	Итого			9 баллов
Всего: 9 баллов				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) кухонного рабочего

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы				

2.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 2 балла			2
2.2	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями – 2 балла			2
	Итого			4 балла
				Всего: 4 балла

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **рабочего по комплексному обслуживанию здания**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы				
2.1	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда в помещениях и на территории структурного подразделения – 1 балл			1
2.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 1 балл			1
	Итого			2 балла
				Всего: 2 балла

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **машиниста по стирке и ремонту спецодежды**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы				

2.1	Качественное выполнение срочных неотложных заданий, заявок – 2 балла			2
2.2	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда в помещениях и на территории структурного подразделения - 2 балла			2
	Итого			4 балла
Всего: 4 балла				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **кастелянши**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы				
2.1	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями – 1 балл			1
2.2	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда в помещениях и на территории структурного подразделения – 1 балл			1
	Итого			2 балла
Всего: 2 балла				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **дворника**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы				
2.1	Качественная и своевременная подготовка к сезонным изменениям работы здания структурного подразделения – 2 балла			2

2.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 2 балла			2
2.3	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда в помещениях и на территории структурного подразделения – 1 балл			1
	Итого			5 баллов
Всего: 5 баллов				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) **сторожа**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы				
2.1	Эффективная и качественная работа по Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации – 1 балл			1
2.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 1 балл			1
2.3	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда в помещениях и на территории структурного подразделения – 1 балл			1
	Итого			3 балла
Всего: 3 балла				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **вахтера**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
-------	---	---	---	--------------------------------

2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы				
2.1	Качественное обеспечение пропускного режима – 1 балл			1
2.2	Эффективная и качественная работа по обеспечению порядка в здании. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации – 1 балл			1
	Итого			2 балла
				Всего: 2 балла

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **уборщика служебных помещений**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы				
2.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 1 балл			1
2.2	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда в помещениях и на территории структурного подразделения — 1 балл			1
	Итого			2 балла
				Всего: 2 балла

7. Порядок установления ежемесячной надбавки за квалификационную категорию

7.1. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию педагогических работников, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в следующих размерах:

- 1,2 - от должностного оклада для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;
- 1,1 - от должностного оклада для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию.

8. Порядок установления ежемесячной надбавки за выслугу лет

8.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам Учреждения устанавливается в зависимости от стажа:

- учителям в размере 0,5% (стаж работы от 3-10 лет), 1% (стаж работы свыше 10 лет);
- педагогам-библиотекарям, методистам, педагогам-организаторам, педагогам дополнительного образования в размере 2% (стаж работы от 3-10 лет), 4% (стаж работы свыше 10 лет);
- другим педагогическим работникам (педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, социальный педагог) в размере 2% (стаж работы по должности от 3- 10 лет), 4% (стаж работы по должности свыше 10 лет);
- специалисту по охране труда, заведующему хозяйством, секретарю, делопроизводителю, экономисту, бухгалтеру, контрактному управляющему в размере 2% (стаж работы от 3-10 лет), 4% (стаж работы свыше 10 лет);
- педагогическим работникам дошкольного образования в размере 10% (стаж работы от 3-10 лет), 15% (стаж работы по должности свыше 10 лет).

Надбавка за выслугу лет рассчитывается следующим образом:

Должностной оклад * % установленный в зависимости от стажа сотрудника.

9. Порядок установления надбавки за интенсивность и напряженность работы

Работникам Учреждения могут быть установлены следующие надбавки за интенсивность и напряженность:

Вид надбавок	Период, на который может быть установлена надбавка	Размер доплаты	Категории работников
За выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ)	в соответствии с приказом директора учреждения	не более 30000 рублей	педагогические работники, административно - хозяйственный персонал, младший обслуживающий персонал
За систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания	в соответствии с приказом директора учреждения	не более 20000 рублей	педагогические работники, административно - хозяйственный персонал, младший обслуживающий персонал
За разработку и реализацию инициативных управленческих решений	в соответствии с приказом директора учреждения	не более 15000 рублей	административно-хозяйственный персонал
За систематическую индивидуальную работу по развитию у молодых специалистов необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности	в соответствии с приказом директора учреждения	не более 2000 рублей	педагогические работники

Молодому педагогическому работнику в течение первых трех лет педагогической работы	в соответствии с приказом директора учреждения	не более 2000 рублей	педагогические работники
За наличие федеральной ведомственной Почетной грамоты	в соответствии с приказом директора учреждения	не более 500 рублей	педагогические работники
За выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда, контроль за обеспечением безопасных условий труда	в соответствии с приказом директора учреждения	не более 2000 рублей	педагогические работники, административно-хозяйственный персонал
За социально значимую работу в Учреждении	в соответствии с приказом директора учреждения	не более 2000 рублей	педагогические работники, административно-хозяйственный персонал
Контроль за обеспечением мероприятий по ГО и ЧС, работу по противодействию терроризму.	в соответствии с приказом директора учреждения	не более 2000 рублей	административно-хозяйственный персонал
Работа с архивом учреждения	в соответствии с приказом директора учреждения	не более 3000 рублей	специалист по кадровому делопроизводству, делопроизводитель, секретарь
Ведение делопроизводства по воинскому учету	в соответствии с приказом директора учреждения	не более 2000 рублей	делопроизводитель

10. Порядок премирования работников Учреждения

10.1. Работникам Учреждения могут быть установлены стимулирующие надбавки за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда (премия за выполнение особо важных и срочных работ, премия за высокие результаты работы).

Премия за высокие результаты работы может производиться по результатам работы за месяц, квартал, год.

10.2. Работники Учреждения могут быть единовременно премированы с учетом их трудового вклада к праздникам, юбилейным датам, по итогам работы за год.

Размер единовременной премии не учитывается при расчете МРОТ.

10.3. Размер премии устанавливается приказом директора Учреждения.

10.4. Основными показателями премирования педагогических работников, административно-хозяйственного персонала, младшего обслуживающего персонала Учреждения являются:

- за выполнение особо важных и срочных работ – не более 20000 рублей;
- высокие производственные достижения - не более 25000 рублей;
- высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной

деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса – не более 20000 рублей;

- педагогическим работникам за подготовку учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов – не более 5000 рублей;

- победа обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях окружного, областного, федерального, международного уровней - не более 15000 рублей;

- победа в конкурсах профессионального мастерства на окружном, областном, федеральном уровне – не более 20000 рублей;

- педагогическим работникам за оперативность и высокое качество материалов, представляемых на школьном сайте – не более 2000 рублей;

- по результатам подготовки Учреждения к началу учебного года – не более 15000 рублей;

10.5. Педагогические работники Учреждения, административно-хозяйственный и младший обслуживающий персонал могут быть премированы с учётом их трудового вклада за фактически отработанное время.

10.6. Порядок премирования педагогических работников, административно-хозяйственного, младшего обслуживающего персонала Учреждения определяется директором и оформляется приказом.

10.7. Порядок премирования руководителя Учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

ПРИНЯТО
на общем собрании
работников учреждения
Протокол № _____
« ____ » _____ 202 ____ г.

СОГЛАСОВАНО
председатель ППО
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Ю.В. Белоусова
« ____ » _____ 202 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ О.Н. Каменская
« ____ » _____ 202 ____ г.

председатель ППО
СП «Детский сад № 17»
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Л.О. Авдошина
« ____ » _____ 202 ____ г.

председатель ППО
СП «Детский сад № 35»
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Ю.Н. Денисова
« ____ » _____ 202 ____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об обеспечении работников специальной одеждой, специальной обувью и
другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и
обеззараживающими средствами**

Приложение №5

к коллективному договору

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области средней общеобразовательной школы №10 города Сызрани городского
округа Сызрань Самарской области
на 2025-2028 годы**

1. Общие положения

1.1. Настоящее **Положение об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты** (далее - СИЗ) разработано в соответствии со статьей 221 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г N 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»; Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"; с учетом Приказа Минтруда России от 22.04.2021 N 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда"; Приказа Минтруда России от 31 января 2022 года N 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда» и иных нормативных правовых актов по охране труда, в соответствии с Уставом и Коллективным договором.

1.2. Данное Положение устанавливает порядок обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами в ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, СП «Детский сад № 17» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, СП «Детский сад № 35» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, распределяет обязанности, права и ответственность должностных лиц за этапы обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, определяет обязанности работников по применению средств индивидуальной защиты.

1.3. Новое Положение устанавливает порядок выбора и выдачи СИЗ работникам (индивидуального учета, дежурных и дерматологических) и смывающих средств, порядок эксплуатации, ухода (обслуживания) и хранения, вывода СИЗ из эксплуатации, замены и выявления потребности в них, а также регламентирует контроль применения и обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.

1.4. Требования настоящего Положения о порядке обеспечения СИЗ распространяются на всех работников ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, СП «Детский сад № 17» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, СП «Детский сад № 35» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, включая администрацию.

1.5. Организация всех работ по обеспечению работников СИЗ, в том числе приобретение, выдача, хранение, уход, вывод из эксплуатации, утилизация средств индивидуальной защиты осуществляется за счет средств работодателя.

1.6. Работникам осуществляется бесплатная выдача СИЗ, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

1.7. Обеспечение (выдача) СИЗ и смывающими средствами осуществляется в соответствии с настоящим Положением и Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (далее - Правила), утвержденными Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 766н, на основании Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее – Единые типовые нормы), утвержденных Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), результатов оценки профессиональных рисков (далее - ОНР), мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

1.8. Приобретение и эксплуатация СИЗ, не имеющих документа о подтверждении соответствия, а также имеющих документы о подтверждении соответствия, срок действия которых истек, не допускается, за исключением производимых серийно СИЗ, выпущенных в обращение в период действия документа о подтверждении соответствия (сертификата или декларации) до истечения срока годности или нормативного срока эксплуатации средств индивидуальной защиты.

1.9. Распределение обязанностей по обеспечению работников СИЗ и СС

№ п/п	Наименование функции	Ответственные лица
1.	Определение потребности в СИЗ. Разработка и утверждение локальных Норм выдачи СИЗ и СС	Директор
2.	Формирование заявки на приобретение СИЗ	Уполномоченный по ОТ
3.	Выбор СИЗ	Уполномоченный по ОТ
4.	Приобретение СИЗ	Уполномоченный по ОТ
5.	Входной контроль СИЗ (при поступлении на склад)	Уполномоченный по ОТ
6.	Информирование работников по вопросам обеспечения СИЗ, применения (ношения) СИЗ	Уполномоченный по ОТ
7.	Выдача СИЗ работнику	Уполномоченный по ОТ
8.	Внесение данных и хранение личных карточек учета выдачи СИЗ	Уполномоченный по ОТ
9.	Хранение, уход (обслуживание), вывод из эксплуатации СИЗ	кастелянша машинист по стирке и ремонту спецодежды
10.	Списание СИЗ, утративших защитные свойства, и/или СИЗ с истекшим сроком эксплуатации/ сроком годности	Уполномоченный по ОТ
11.	Контроль за обеспеченностью работников СИЗ и их применением	Директор

2. Обязанности, права и контроль ответственных лиц при обеспечении СИЗ

2.1. Руководитель обязан:

- распределить обязанности и ответственность должностных лиц за этапы обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, с учетом требований Правил;
- обеспечить разработку на основании Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ, результатов ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и утвердить приказом Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам (далее - Нормы);
- обеспечить проведение обучения, инструктажа или иного способа информирования работников о правилах эксплуатации средств индивидуальной защиты.

2.2. Специалист по охране труда (уполномоченное руководителем лицо, ответственное за организацию работы по охране труда) или служба охраны труда обязаны:

- осуществлять разработку совместно с руководителями структурных подразделений локальных нормативных актов по порядку обеспечения и применения средств индивидуальной и коллективной защиты;

- осуществлять разработку на основании Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ, результатов ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Норм бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам;
- формировать требования к средствам индивидуальной защиты и средствам коллективной защиты с учетом условий труда на рабочих местах, оценивать их характеристики, а также соответствие нормативным требованиям;
- осуществлять сбор информации об обеспеченности работников полагающимися им средствами индивидуальной защиты;
- информировать работников о применяемых и полагающихся им СИЗ и смывающих средствах согласно Нормам;
- осуществлять контроль за своевременностью и полнотой выдачи СИЗ, организацией хранения, стирки и ремонта в соответствии с установленными требованиями;
- осуществлять контроль за применением и правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

2.3. Специалист по охране труда (уполномоченное руководителем лицо, ответственное за организацию работы по охране труда) или служба охраны труда имеет право:

- осуществлять при формировании Норм замену нескольких СИЗ, указанных в Единых типовых нормах, на одно, обеспечивающее аналогичную или улучшенную защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, а также особых температурных условий или загрязнений;
- направлять директору требования об отстранении от работы (недопущения к работе) лиц, не использующих выданные в установленном порядке средства индивидуальной защиты.

2.4. Ответственное лицо за выдачу, учет и хранение СИЗ обязано:

- информировать работников о способах выдачи СИЗ и смывающих средств, условиях хранения, а также об ответственности за целостность и комплектность СИЗ в случае их хранения у работников в нерабочее время;
- осуществлять учет и выдачу работникам СИЗ и смывающих средств, контроль своевременного возврата СИЗ по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности либо в случае досрочного выхода их из строя;
- обеспечить в случае применения дозаторов постоянное наличие в них смывающих и обеззараживающих средств;
- обеспечить хранение СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя, выявление повреждений в процессе эксплуатации и ремонт СИЗ в период эксплуатации;
- осуществлять уход (стирку, дезинфекцию), обслуживание СИЗ в соответствии с рекомендациями изготовителей;
- выполнять оценку состояния, исправности и срока годности средств защиты;
- осуществлять своевременный прием от работников и вывод из эксплуатации, а также утилизацию средств индивидуальной защиты;
- подавать директору заявки на приобретение средств защиты.

2.5. Ответственное лицо за выдачу, учет и хранение СИЗ имеет право:

- формировать Нормы и вести учет выдачи работникам СИЗ с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных);
- организовать выдачу СИЗ и (или) их сменных элементов, посредством автоматизированных систем выдачи (вендингового оборудования) и дозаторов.

2.6. Ответственное лицо за выдачу, учет и хранение СИЗ обязано:

- проводить обучение, инструктаж или информирование работников иным способом о правилах эксплуатации СИЗ, использование которых требует от них практических навыков, знаний о простейших способах проверки их работоспособности и исправности;
- осуществлять непосредственный контроль за правильностью эксплуатации (применения) работниками средств индивидуальной защиты, за своевременной их заменой;
- не допускать работников к выполнению работ без обеспечения СИЗ, в неисправных средствах индивидуальной защиты или с загрязнениями, способными снизить заявленный изготовителем уровень защитных свойств.

3. Обязанности работников по применению СИЗ

3.1. Работник обязан:

- эксплуатировать (использовать) по назначению выданные ему СИЗ;
- соблюдать правила эксплуатации (использования) СИЗ;
- проводить перед началом работы осмотр, оценку исправности, комплектности и пригодности средств индивидуальной защиты;
- информировать лицо, ответственное за выдачу, учет и хранение СИЗ, о потере целостности выданных средств индивидуальной защиты, загрязнении, их порче, выходе из строя (неисправности), утере или пропаже;
- информировать лицо, ответственное за выдачу, учет и хранение СИЗ, об изменившихся антропометрических данных;
- вернуть ответственному лицу за выдачу, учет и хранение СИЗ утратившие до окончания нормативного срока эксплуатации или срока годности целостность или испорченные средства индивидуальной защиты;
- вернуть ответственному лицу за выдачу, учет и хранение СИЗ выданные ему средства индивидуальной защиты по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности, а также в случае увольнения работника.

4. Порядок определения потребности в СИЗ

4.1. Потребность в СИЗ устанавливается в зависимости от профессий (должностей) работников с учетом перечня и уровня воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных на рабочих местах по результатам СОУТ и ОНР, количества работников на этих рабочих местах, с учетом организации мероприятий по уходу и иных факторов, определяемых работодателем, влияющих на уровень потребности в средствах индивидуальной защиты.

4.2. Нормы разрабатываются на основе Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ и ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии), требований правил по охране труда и иных документов, содержащих информацию о необходимости применения средств индивидуальной защиты.

4.3. Оформление Норм осуществляется в соответствии с Приложением № 1 к настоящему положению об обеспечении работников СИЗ.

4.4. Нормы должны обеспечивать равноценную (в том числе, в случае замены СИЗ) или превосходящую (за счет расширения номенклатуры или увеличения количества выдаваемых СИЗ, либо за счет выдачи средств индивидуальной защиты, обеспечивающих более широкий спектр защитных свойств) по сравнению с Едиными типовыми нормами, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, выявленных при проведении СОУТ и ОНР.

4.5. Нормы должны содержать конкретную информацию о классе (ах) защиты, эксплуатационных уровнях защиты (если это предусмотрено для данного типа СИЗ), особенностях конструкции, комплектности, планируемых к выдаче СИЗ.

4.6. Нормы должны содержать информацию о СИЗ, необходимых работникам для осуществления трудовой деятельности, включая деятельность при совмещении профессий

или выполнении совмещаемых работ.

4.7. Объем выдачи СИЗ, выдаваемых работникам в зависимости от профессии (должности), определен в Единых типовых нормах выдачи средств индивидуальной защиты работникам по профессиям (должностям).

4.8. При определении объема выдачи СИЗ, выдаваемых работникам на основании проведенных СОУТ и ОНР, следует использовать Единые типовые нормы выдачи СИЗ в зависимости от идентифицированных опасностей, Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств.

4.9. При определении объема средств индивидуальной защиты, предполагаемых к выдаче работникам на основании проведенных СОУТ и ОНР, допускается не учитывать СИЗ от опасностей, уровень риска по которым не приведет к нанесению вреда здоровью работника в процессе трудовой деятельности вследствие реализации руководителем иных мероприятий по управлению рисками, снижению их уровней. При этом реализация указанных мероприятий должна подтверждаться результатами СОУТ и (или) ОНР.

4.10. В случае, если наименование профессии (должности) отсутствует в положениях Единых типовых норм выдачи СИЗ в соответствии с профессией (должностью) работника либо если уровень защиты, обеспечиваемый предлагаемым данными положениями набором СИЗ, не соответствует имеющимся на рабочих местах вредным и (или) опасным производственным факторам и опасностям, выявленным при проведении СОУТ и ОНР, при разработке Норм следует руководствоваться всеми положениями Единых типовых норм, результатами СОУТ и ОНР, правилами по охране труда и иными документами, содержащими информацию о необходимости применения средств индивидуальной защиты.

4.11. В случае, если наименование профессии (должности) отсутствует в Единых типовых нормах выдачи СИЗ в соответствии с профессией (должностью) работника, при разработке Норм можно руководствоваться наименованиями профессий (должностей) и соответствующими им характеристиками, указанными в соответствующих положениях профессиональных стандартов, а при их отсутствия в квалификационных справочниках.

4.12. Руководитель в рамках проведения ОНР организует мониторинг и актуализацию Норм, в том числе на основании заявления работника, его непосредственного руководителя или представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников, наличия и (или) возможного появления вредных и (или) опасных производственных факторов на каждом рабочем месте, а также опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников.

4.13. В случае выявления не зафиксированных ранее опасностей, требующих применения СИЗ для защиты работника, специалист по охране труда (уполномоченное лицо, ответственное за организацию работы по охране труда) или служба охраны труда обязаны актуализировать Нормы, а ответственное лицо за учет, хранение и выдачу СИЗ обеспечить выдачу вновь включенных средств индивидуальной защиты.

4.14. Все средства индивидуальной защиты, включенные в Нормы, являются обязательными к выдаче работникам за счет средств работодателя.

5. Порядок выбора СИЗ

5.1. Выбор средств индивидуальной защиты осуществляется лицом, ответственным за выдачу, учет и хранение СИЗ, посредством сопоставления информации, представленной в Нормах с данными о защитных свойствах и эксплуатационных характеристиках конкретных СИЗ, в соответствии с действующими документами о подтверждении соответствия, размещенными в Федеральной государственной информационной системе Федеральной службы по аккредитации, и (или) иными документами для данного вида продукции.

5.2. Выбор дерматологических СИЗ, необходимых для защиты работников, и включение их в Нормы осуществляется в соответствии с Едиными типовыми нормами выдачи дерматологических СИЗ и смывающих средств посредством сопоставления информации о типах загрязнения, свойствах рабочих материалов, веществ и сред, присутствующих на рабочих местах, с информацией о защитных свойствах дерматологических СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя и документами о

подтверждении соответствия требованиям технического регламента и документов национальной системы стандартизации (при наличии), действующих для данного вида продукции.

6. Порядок выдачи СИЗ индивидуального учета

6.1. Средства индивидуальной защиты, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, антропометрическим параметрам, а также Нормам.

6.2. Выдача работникам и возврат ими СИЗ, выдача дерматологических средств индивидуальной защиты, смывающих средств фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ в электронном или бумажном виде, оформленной в соответствии с Приложением № 2 к настоящему образцу положения о выдаче СИЗ в 2023 году работникам ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, СП «Детский сад № 17» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, СП «Детский сад № 35» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани.

6.3. Работникам, временно переведенным на другую работу, СИЗ выдаются в соответствии с Нормами и Правилами на время выполнения этой работы или осуществления мероприятий по контролю (надзору). Для этих целей могут использоваться дежурные средства индивидуальной защиты общего пользования (далее - дежурные СИЗ).

6.4. Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются другие виды СИЗ, в зависимости от выполняемых работ, предусмотренные Нормами для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ), с внесением отметки о выданных СИЗ в личную карточку учета выдачи средств индивидуальной защиты.

7. Порядок выдачи дежурных СИЗ

7.1. Дежурные средства индивидуальной защиты закрепляются за определенным рабочим местом и выдаются (применяются) поочередно нескольким работникам только на время выполнения тех работ, для которых эти СИЗ предназначены.

7.2. Такие виды СИЗ, как диэлектрические перчатки и галоши (боты), защитные очки и щитки, одежда специальная (костюмы, куртки, плащи), наушники, фильтрующие СИЗ органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов, жилет сигнальный, СИЗ от падения с высоты, системы спасения и эвакуации, защитная каска, могут быть закреплены за рабочим местом в качестве дежурных средств индивидуальной защиты.

7.3. Выдача и сдача дежурных средств индивидуальной защиты по окончании нормативного срока эксплуатации фиксируется в карточке выдачи дежурных СИЗ (в электронном или бумажном виде), оформленной в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению об обеспечении СИЗ работников.

8. Порядок выдачи дерматологических СИЗ и смывающих средств

8.1. Для обеспечения защиты от загрязнений, воздействия агрессивных рабочих материалов, веществ и сред работникам выдаются, в соответствии с Нормами, разработанными на основании положений Единых типовых норм, регулирующих выдачу дерматологических СИЗ и смывающих средств, дерматологические средства индивидуальной защиты с подтвержденной эффективностью различных форм (кремы, гели, спреи) и видов действия.

8.2. На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, могут не выдаваться непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае должно быть обеспечено их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях. Внесение отметки о выдаче на данных условиях смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется.

8.3. В период распространения инфекций вирусной этиологии дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным действием) выдаются всем работникам.

8.4. Выдача работникам дерматологических СИЗ, расфасованных в упаковки емкостью 250 мл и более, осуществляется посредством применения дозирующих систем (дозаторов), которые размещаются в производственных или санитарно-бытовых помещениях. Дерматологические СИЗ, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (1 месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении срока годности.

8.5. Выдача дерматологических средств индивидуальной защиты фиксируется в личной карточке учета выдачи СИЗ работнику с указанием информации о способе выдачи данного

вида СИЗ - лично (индивидуально) или с использованием дозирующих систем. Информация отражается в личной карточке учета выдачи СИЗ с отметкой в графе "Лично/дозатор".

9. Порядок выдачи СИЗ с учетом климатических особенностей и сезонности

9.1. Работникам для использования на открытом воздухе и в иных условиях окружающей среды, вызывающих общее и (или) локальное переохлаждение, выдаются специальная одежда, специальная обувь, головные уборы, СИЗ рук, иные СИЗ, необходимые для защиты от пониженных температур, с классом защиты (при наличии), соответствующим климатическому поясу, либо превосходящим в соответствии со сроками нормативной эксплуатации, установленными Приложением № 4 к Положению.

9.2. Допускается дополнительная выдача работникам специальной одежды для защиты от прохладной окружающей среды (окружающая среда, характеризующаяся сочетанием влажности и ветра при температуре воздуха выше минус 5°C).

9.3. СИЗ, предназначенные для использования на открытом воздухе для защиты от пониженных или повышенных температур, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются для хранения до следующего сезона.

9.4. Расчет продолжительности нормативного срока эксплуатации исчисляется с момента выдачи специальной одежды работнику и может не включать время хранения специальной одежды, отпуска работника и период временной нетрудоспособности работника, но не должен превышать 2,5 года.

10. Порядок замены СИЗ для улучшения защитных свойств

10.1. Специалист по охране труда (ответственное лицо за организацию работы по охране труда) или служба охраны труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при его наличии) может осуществить замену одного СИЗ, указанного в Единых типовых нормах, на другое, обеспечивающее равноценную или превосходящую по своим свойствам защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОНР с отражением результатов замены в Нормах.

10.2. Специалист по охране труда (ответственное лицо за организацию работы по охране труда) или служба охраны труда имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников заменять несколько видов СИЗ на один, обеспечивающий совмещенную защиту, которая по своим свойствам равноценна или превосходит защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОНР, в случае, если это подтверждается эксплуатационной документацией изготовителя на соответствующие средства индивидуальной защиты с совмещенной защитой.

10.3. Информация о замене средств индивидуальной защиты отражается в Нормах.

11. Порядок эксплуатации СИЗ

11.1. Нормативные сроки эксплуатации средств индивидуальной защиты исчисляются со дня фактической выдачи их работникам, указанного в личной карточке учета выдачи СИЗ или в карточке выдачи дежурных средств индивидуальной защиты.

11.2. Нормативные сроки эксплуатации средств индивидуальной защиты не могут превышать сроков, указанных в Нормах.

11.3. Исчисление нормативных сроков эксплуатации и нормативной выдачи СИЗ, выдаваемых один раз в месяц и чаще, происходит с учетом времени, фактически проведенного работником на рабочем месте, без учета отпусков.

11.4. В процессе эксплуатации средств индивидуальной защиты работникам запрещается их выносить по окончании рабочего дня за пределы территории.

11.5. Все СИЗ должны эксплуатироваться строго в соответствии с указаниями в эксплуатационной документации, а также требованиями правил по охране труда при проведении соответствующих видов работ.

12. Порядок хранения СИЗ

12.1. Лицо, ответственное за выдачу, учет и хранение средств индивидуальной защиты, обеспечивает хранение СИЗ, включая дежурные, в соответствии с условиями хранения,

установленными в эксплуатационной документации.

12.2. Для хранения выданных работникам средств индивидуальной защиты созданы необходимые условия, предоставляются специальные шкафчики (специально оборудованные помещения).

12.3. С целью обеспечения соответствующих условий хранения и возможности последующей эксплуатации СИЗ после окончания работ работниками производится очистка и (или) дезинфекция СИЗ, хранящихся у работников, а также передача ответственному лицу за выдачу, учет и хранение для обеспечения стирки (химчистки).

13. Порядок ухода за СИЗ

13.1. Лицо, ответственное за выдачу, учет и хранение СИЗ, обеспечивает уход за средствами индивидуальной защиты, включая дежурные, в том числе своевременную стирку (химчистку), дезинфекцию, сушку, а также ремонт и замену СИЗ, утративших необходимые защитные свойства.

13.2. В зависимости от условий эксплуатации средства индивидуальной защиты, хранящиеся у работников, очищаются или дезинфицируются самими работниками.

13.3. Для ухода за средствами индивидуальной защиты должны быть созданы условия в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя.

13.4. Для недопущения ситуации отсутствия у работников СИЗ в период ухода за средствами индивидуальной защиты, работникам выдаются два и более комплекта СИЗ, указанных в Нормах. В данном случае нормативный срок эксплуатации СИЗ суммируется, но не может превышать срока годности, применяемых средств индивидуальной защиты.

14. Порядок вывода СИЗ из эксплуатации и их замена

14.1. По истечении нормативных сроков эксплуатации или сроков годности СИЗ работник обязан вернуть их лицу, ответственному за учет, хранение и выдачу СИЗ, за исключением средств индивидуальной защиты однократного применения.

14.2. Контроль за своевременной заменой средств индивидуальной защиты по истечении нормативных сроков эксплуатации и сроков годности возлагается на лицо, ответственное за учет, хранение и их выдачу.

14.3. Лицо, ответственное за учет, хранение и выдачу СИЗ, обеспечивает своевременную замену СИЗ, утративших целостность или защитные свойства, испорченных, утраченных или пропавших из установленных мест хранения до окончания нормативного срока эксплуатации.

14.4. Списание СИЗ, утративших целостность или защитные свойства, испорченных, утраченных или пропавших из установленных мест хранения до окончания нормативного срока эксплуатации, производится на основании акта о списании, оформленного специальной инвентаризационной комиссией.

14.5. В случае увольнения работника, СИЗ, которые им эксплуатировались и были возвращены до истечения их нормативных сроков эксплуатации и сроков годности, прошедшие мероприятия по уходу, могут быть переведены в дежурные СИЗ при условии их целостности и сохранности защитных свойств, за исключением тех СИЗ, которые не могут эксплуатироваться другими работниками в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями (белье, обувь специальная, головные уборы, СИЗ рук).

14.6. В случае если средство индивидуальной защиты подверглось воздействию вредного и (или) опасного производственного фактора или опасности, при этом, предотвратив или снизив нанесение тяжелого вреда жизни или здоровью работника, такое СИЗ должно быть незамедлительно выведено из эксплуатации и заменено на новое.

15. Порядок планирования потребности в СИЗ, включая подбор СИЗ

15.1. Ежегодно, ответственное лицо за выдачу, учет и хранение СИЗ анализирует нормы выдачи средств индивидуальной защиты.

15.2. При необходимости внесения изменений в Нормы (новые штатные единицы, замена одного вида СИЗ на другое, нескольких видов СИЗ на один) специалисту по охране труда (ответственному лицу за организацию работы по охране труда) или в службу охраны труда направляется информация (письмо) с обоснованием данной необходимости. После согласования изменения вносятся в Нормы.

15.3. Для формирования потребности в СИЗ на следующий календарный период, до 20 мая ответственное лицо за выдачу, учет и хранение СИЗ после согласования со специалистом по охране труда (ответственным лицом за организацию работы по охране труда) или службой охраны труда направляет руководителю следующие документы:

- годовую заявку на приобретение средств индивидуальной защиты;
- заявку на дополнительные (дежурные) СИЗ на год;
- годовую потребность в СИЗ, срок носки которых составляет – износ.

15.4. На основании предоставленных потребностей формируется информация по затратам на СИЗ для планирования бюджета на следующий календарный год.

16. Порядок информирования работников по вопросам обеспечения СИЗ

16.1. Информирование работников о применяемых и полагающихся им СИЗ и смывающих средствах согласно Нормам осуществляется специалистом по охране труда (лицом, ответственным за организацию работы по охране труда) или службой охраны труда.

16.3. Информирование работников о правилах эксплуатации средств индивидуальной защиты осуществляют руководители структурных подразделений.

17. Заключительные положения

17.1. Настоящее Положение об обеспечении работников СИЗ является локальным нормативным актом ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, СП «Детский сад № 17» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, СП «Детский сад № 35» ГБОУ СОШ № 10 г.Сызрани, согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным уполномоченным представительным органом работников и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора.

17.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение о выдаче работникам СИЗ, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

17.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.17.1. настоящего Положения.

Приложение № 1
Нормы выдачи СИЗ
УТВЕРЖДАЮ:

Руководитель _____

_____/_____/

« ____ » _____ 202__ г.

№ п/п	Наимено- вание профес- сии (долж- ности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периоди- чности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных докумен- тов)

Специалист по охране труда
 (ответственное лицо) _____ (фамилия, инициалы)

Приложение № 2
Личная карточка учета выдачи СИЗ
Лицевая сторона личной карточки

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА № ____
учета выдачи СИЗ

Фамилия _____ Имя _____ Отчество (при наличии) _____ Табельный номер _____ Структурное подразделение _____ Профессия (должность) _____ Дата поступления на работу _____ Дата изменения профессии (должности) или перевода в другое структурное подразделение _____	Пол _____ Рост _____ Размер: одежды _____ обуви _____ головного убора _____ СИЗОД _____ СИЗ рук _____
---	--

№ п/п	Наименование СИЗ	Пункт Норм	Единица измерения, периодичность выдачи	Количество на период

Ответственное лицо за ведение карточек учета выдачи СИЗ

(ФИО)

Оборотная сторона личной карточки

Наименование СИЗ	Модель, марка, артикул, класс защиты СИЗ, дерматологических СИЗ	Выдано				Возвращено <*>				Акт списания (дата, номер)
		дата	кол-во	Лично/дозатор <*>	подпись получившего СИЗ	дата	кол-во	Подпись сдавшего СИЗ		
1	2	3	4	5	6	7	8	9		10

<*> - информация указывается только для дерматологических СИЗ
 <***> - информация указывается для всех СИЗ, кроме дерматологических СИЗ и СИЗ однократного применения

Приложение № 3
Карточка учета выдачи дежурных СИЗ

Лицевая сторона карточки

КАРТОЧКА № ____
учета выдачи дежурных СИЗ

Идентификатор рабочего места,
за которым закреплены дежурные СИЗ:
Структурное подразделение
Фамилия, имя, отчество (при наличии)
ответственного
Профессия (должность) ответственного

Предусмотрена приказом (номер и дата приказа об утверждении Норм) выдача:

№ п/п	Наименование СИЗ	Пункт Норм	Единица измерения, периодичность выдачи	Количество на период

Ответственное лицо _____ (ФИО)

Оборотная сторона карточки

Наименование СИЗ	Выдано				Возвращено <*>			
	Модель, марка, артикул, класс защиты СИЗ	да- та	кол- во	под-пись полу- чив-шего СИЗ	да- та	кол- во	Под-пись сдав-шего СИЗ	Акт списа- ния (дата, номер)
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Приложение № 4

Сроки нормативной эксплуатации одежды специальной и обуви специальной для защиты от пониженных температур с учетом климатических поясов

N п/п	Наименование специальной одежды и специальной обуви для защиты от пониженных температур	Нормативный срок эксплуатации по климатическим поясам (в годах)				
		I	II	III	IV	особый
1.	Одежда специальная от пониженных температур 1, 2 класса защиты		2			
2.	Одежда специальная от пониженных температур 3, 4 класса защиты		-			
3.	Обувь специальная для защиты от пониженных температур (по поясам)		1,5			
4.	Обувь валяная		3			
5.	Головной убор для защиты от пониженных температур		3			

Единые типовые нормы выдачи
средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям)
в ГБОУ СОШ №10 г. Сызрани

№	Профессия, должность	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Обоснование выдачи СИЗ (пункт ЕТН)
1	Учитель химии (лаборант)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 1806
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
2	Учитель биологии (лаборант)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.1801
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	
3	Учитель физики (лаборант)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.1831
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	

		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
4	Помощник воспитателя	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.3677
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
5	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.997
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
6	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.4932
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
7	Рабочий по комплексному обслуживанию	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 4030

	и ремонту зданий	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
8	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 4031
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
9	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п.1511
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
11	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.3593
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
12	Кухонный рабочий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.1776
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
13	Медицинская сестра, старшая медсестра	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	п.2436
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	

ПРИНЯТО
на общем собрании
работников учреждения
Протокол № _____
« ____ » _____ 202 ____ г.

СОГЛАСОВАНО
председатель ППО
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Ю.В. Белоусова
« ____ » _____ 202 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ О.Н. Каменская
« ____ » _____ 202 ____ г.

председатель ППО
СП «Детский сад № 17»
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Л.О. Авдошина
« ____ » _____ 202 ____ г.

председатель ППО
СП «Детский сад № 35»
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Ю.Н. Денисова
« ____ » _____ 202 ____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве

Приложение №6 к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области на 2025-2028 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»

№273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Приказом Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта

«Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)», законом Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» от 06 июля 2015 года № 76-ГД, уставом ГБОУ СОШ №10 г. Сызрани (далее - Учреждение).

1.2. Основные понятия:

1.2.1. Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе. Неотъемлемый элемент кадровой политики Учреждения, разновидность систематической индивидуальной работы с молодыми, начинающими педагогическими работниками по их адаптации к профессиональной деятельности, профессиональному становлению и повышению профессиональной компетентности под непосредственным руководством наставника.

1.2.2. Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, глубокими знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовностью и способностью транслировать свой опыт.

1.2.3. Наставляемый – молодой специалист, осуществляющий свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей (далее - молодой специалист).

1.2.4. Действие настоящего Положения распространяется на педагогических работников Учреждения.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Основными целями наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и развитии, содействие росту профессионального мастерства педагогических работников Учреждения.

2.2. Основными задачами наставничества в Учреждении являются:

- помочь молодым специалистам в сохранении и развитии интереса к педагогической деятельности и закреплении их в Учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Учреждения и настоящего Положения при обоюдном согласии наставника и молодого

специалиста по итогам рассмотрения их кандидатур на методическом объединении педагогических работников.

3.2. Для формирования приказа заместитель директора совместно с первичной профсоюзной организацией формирует списки наставляемых молодых педагогических работников и наставников.

3.3. В приказе указываются должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого специалиста, продолжительность срока наставничества (не менее одного учебного года). Приказ согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации.

3.4. Одновременно наставник может вести не более 2-х молодых специалистов.

3.5. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставника:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие собственного инновационного опыта, стабильных результатов в работе;
- владение современными образовательными технологиями, эффективное применение их в практической профессиональной деятельности;
- успешный опыт воспитательной, методической работы;
- стаж педагогической деятельности не менее 8 лет;
- наличие первой или высшей квалификационной категории;
- развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении, готовность и способность транслировать свой опыт.

3.6. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставляемого:

- впервые принятые на работу педагоги (специалисты), не имеющие педагогического трудового стажа и опыта педагогической деятельности;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;
- учителя, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и/или углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителя со стажем до 5 лет, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.7. В соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Учреждения педагогическому работнику за работу в качестве наставника устанавливается стимулирующая надбавка.

3.8. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе, руководителя методического объединения педагогических работников.

3.9. Ответственность за организацию наставничества в структурном подразделении возлагается на руководителя структурного подразделения Учреждения.

3.10. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:

- создаёт необходимые условия для совместной работы наставников и молодых специалистов;
- осуществляет систематический контроль за организацией наставничества в Учреждении;
- обеспечивает нормативно-правовое сопровождение их деятельности.

3.10. Руководитель методического объединения:

- организует рассмотрение кандидатур наставника и молодого специалиста на методическом объединении;

- проводит необходимый инструктаж наставников и молодых специалистов;
- оказывает им организационную и методическую поддержку в разработке, утверждении и реализации индивидуальных планов наставничества;
- осуществляет систематический контроль за реализацией индивидуальных планов наставничества.

3.12. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет их на заседании методического совета. Показателем эффективности работы наставника является качественное выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период и после окончания срока наставничества (в период самостоятельной педагогической деятельности).

3.13. В ходе работы приказом директора может быть произведена замена наставника в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- других объективных причин (рассматриваются в индивидуальном порядке).

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник имеет право:

- Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении к нему мер дисциплинарного влияния.
- По согласованию с заместителем директора по учебно-воспитательной работе подключать к обучению молодого специалиста других опытных педагогов и сотрудников администрации Учреждения.
- Требовать от молодого педагогического работника выполнения рекомендаций по вопросам, связанным с улучшением его профессиональной деятельности.

4.2. Наставник обязан:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.
- Разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план наставничества, согласовать и представить на согласование заместителю директора Учреждения по учебно-воспитательной работе (не позднее 10-ти рабочих дней после издания приказа).
- Обеспечить качественное сопровождение молодого специалиста в соответствии с индивидуальным планом наставничества, периодически отчитываться на заседаниях Методического совета о проделанной работе.
- По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составить характеристику на молодого специалиста с указанием достигнутых результатов.

2. Права и обязанности молодого специалиста

2.1. Молодой специалист имеет право:

- Вносить на рассмотрение администрации Учреждения

предложения по обсуждению вопросов, связанных с реализацией индивидуального плана наставничества, совершенствованием работы по наставничеству.

2.2. Молодой специалист обязан:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.
- Разработать совместно с наставником индивидуальный план наставничества, своевременно и качественно его выполнять.
- Периодически отчитываться на заседаниях методических объединений о выполнении индивидуального плана наставничества, по завершении периода наставничества представить отчет о проделанной работе, портфолио достижений.

3. Документы, регламентирующие наставничество

3.1. К документам, регламентирующим организацию наставничества в Учреждении, относятся:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 год;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013 №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)»;
- настоящее Положение;
- приказ директора Учреждения об организации наставничества;
- протоколы заседаний методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- индивидуальные планы наставничества, отчеты о проделанной работе, портфолио достижений молодых специалистов с отзывами наставников.

ПРИНЯТО
на общем собрании
работников учреждения
Протокол № _____
« ____ » _____ 202 ____ г.

СОГЛАСОВАНО
председатель ППО
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Ю.В. Белоусова
« ____ » _____ 202 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ О.Н. Каменская
« ____ » _____ 202 ____ г.

председатель ППО
СП «Детский сад № 17»
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Л.О. Авдошина
« ____ » _____ 202 ____ г.

председатель ППО
СП «Детский сад № 35»
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Ю.Н. Денисова
« ____ » _____ 202 ____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оказании материальной помощи работника Учреждения

Приложение №7 к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №10 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области на 2025-2028 годы

1. Общие положения

1.1. В настоящем Положении определен порядок оказания материальной помощи работникам, основным местом работы которых является Учреждение.

1.2. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда, до 10000 рублей.

2. Основание и порядок оказания материальной помощи

2.1. Материальная помощь выплачивается в случае:

- смерти близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- заболевания, требующего дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими документами;
- тяжелого финансового положения, связанного с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и других форс-мажорных обстоятельств).

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

2.3. Бухгалтерия Учреждения на основании соответствующего приказа производит начисление и выплату материальной помощи в дни выдачи заработной платы.

2.4. Порядок выплаты материальной помощи директору Учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования Самарской области.

ПРИНЯТО
на общем собрании
работников учреждения
Протокол № _____
«___» _____ 202__ г.

СОГЛАСОВАНО
председатель ППО
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Ю.В. Белоусова
«___» _____ 202__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ О.Н. Каменская
«___» _____ 202__ г.

председатель ППО
СП «Детский сад № 17»
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Л.О. Авдошина
«___» _____ 202__ г.

председатель ППО
СП «Детский сад № 35»
ГБОУ СОШ № 10 г. Сызрани
_____ Ю.Н. Денисова
«___» _____ 202__ г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Приложение №8

к коллективному договору

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы №10 города Сызрани
городского округа Сызрань Самарской области
на 2025-2028 годы**

Администрация и комитет профсоюза ГБОУ СОШ №10 г Сызрани заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2025 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 ²⁰
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 соответствие 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 Урочище Монастырской горы	10 чел		январь-февраль	председатель ПК
2	Участие в «Летней спартакиаде работников образования»	12 чел		июнь-июль	председатель ПК

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,	заведующий хозяйством
2	Промывка и опрессовка системы отопления			июль	заведующий хозяйством
3	Очистка воздухопроводов, вентиляционных установок, осветительной арматуры			Май, декабрь	заведующий хозяйством
4	Контроль проведения заземления, сопротивления кухонного оборудования			май	заведующий 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	заведующий хозяйством старшая медсестра
2	Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	5 чел.		При приеме на работу	заведующий 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	заведующий хозяйством
2	Проверка индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	3 шт.	600,0	март, сентябрь	заведующий 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