

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
средней общеобразовательной школы № 12
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области
на 2021 - 2024 годы*

От работодателя:

директор ГБОУ СОШ №12

(подпись, Ф.И.О.)

О.Н. Важнова

М.П.

От работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ №12

(подпись, Ф.И.О.)

Л.В. Скоропись

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № 02482021 от 08.04.2021 года.

Руководитель Мизонова Н.К.

Содержание.

	страницы
1. Общие положения.....	3-4
2. Трудовой договор.....	4-6
3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников.....	6-7
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	7-9
5. Организация труда, режим работы, время отдыха.....	9-16
6. Оплата и нормирование труда.....	16-20
7. Гарантии и компенсации.....	20-21
8. Охрана труда и здоровья.....	21-22
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	22-25
10. Обязательства профкома.....	25-26
11. Контроль за выполнением коллективного договора.....	26-27
Приложения:	
Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 12.....	28-44
Приложение №2. Положение о дополнительных отпусках работников Учреждения	45-46
Приложение №3. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, медицинским работникам, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 12 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области...	47-117
Приложение №4. Положение о нормах обеспечения работников Учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	118-121
Приложение № 5. Положение о материальных доплатах работникам Учреждения из специальной части фонда оплаты труда	122-126

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном образовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе № 12 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники Учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком) и работодатель в лице его представителя – директора ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани Важновой О.Н.

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

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

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

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

- правила внутреннего трудового распорядка,
- положение о дополнительных отпусках,

- положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, медицинским работникам, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани,
- положение о нормах обеспечения работников Учреждения специальной одеждой,
- специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты,
- положение о материальных доплатах работникам Учреждения из специальной части фонда оплаты труда,
- соглашение по охране труда и др.

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

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.15. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

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

2. Трудовой договор

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

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

2.2. Трудовой договор, как правило, подписывается с работником на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

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

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

2.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам, в соответствии с п.66 Типового положения об Учреждении, устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, но не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ)

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

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

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

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

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

2.6. Учебная нагрузка педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

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

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе руководителя ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани, возможны только:

- по взаимному согласию сторон
- по инициативе работодателя в случаях:

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

б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. (Продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной

учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);

в) простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в учреждении на всё время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

г) восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

д) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпунктах «г» и «д» в случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, но работодатель обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 дня (ст. 60.2 ТК РФ).

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ, 162 ТК РФ)

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

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

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

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

3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.2. Работодатель обязуется:

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

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

3.2.3. В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

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

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующую заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.180 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.180 ТК РФ, ст. 25 Закона о занятости).

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

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

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

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179, 261 (часть 4) ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

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

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

4.4.1. Работодатель обеспечивают заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжёлыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.4.2. Работники образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

4.4.3. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, где предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации,

необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.5. Работодатель обязан предусмотреть:

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

в коллективном договоре – преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

5. Организация труда, режим работы, время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

5.3. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в Положении о дополнительных оплачиваемых отпусках работников учреждения. Приложение № 2).

5.4. Для педагогических работников ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

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

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

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

5.6. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

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

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

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

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

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

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

5.11. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с

письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета с дополнительной оплатой.

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

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

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

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

5.16. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ,
- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ,
- в других случаях, предусмотренных Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках (Приложение №2) ст.116 ТК РФ.

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность для отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися

(воспитанниками), в том числе, в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

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

5.21. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа педагогических работников и иных работников (при наличии такого представительного органа).

5.22. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, организации 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 N 1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы).

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

5.23. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрань либо локальным нормативным актом организации с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.24. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их

письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;
- правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;
- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);
- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);
- локальными нормативными актами организации - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями,

устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

5.25. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях", утверждённых постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. N 189 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 3 марта 2011 г., регистрационный N 19993), с изменениями, внесёнными постановлениями Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 июня 2011 г. N 85 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 15 декабря 2011 г., регистрационный N 22637), от 25 декабря 2013 г. N 72 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 27 марта 2014 г., регистрационный N 31751) и от 24 ноября 2015 г. N 81 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 18 декабря 2015 г. N 40154), предусматривающих использование "ступенчатого" режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 45 минут каждый), а также "динамическую паузу" (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

5.26. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящими особенностями.

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

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

5.27. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.28. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 настоящих Особенности (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

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

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

5.29. Режим рабочего времени руководителей образовательных организаций, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

5.32. В периоды, указанные в пункте 5.1 настоящих особенностей, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата педагогическим работникам рассчитывается в соответствии с действующей системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), утверждённой Постановлением Правительства Самарской области от 20.12.2016г. № 773 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».

6.2. Оплата труда медицинских, библиотечных работников ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

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

- оплату труда младшего обслуживающего персонала – исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- оплату труда педагогов – в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 20.12.2016г. № 773 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных

организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;

- доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (приложение № 5);
- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и нормативными актами образовательного учреждения.
- Для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается следующая структура базовой части фонда отплаты труда согласно Постановления Правительства Самарской области от 30.11.2020г. №949 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета:

№ п/п	Классы	Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом от базовой части фонда оплаты труда	Фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала от базовой части фонда оплаты труда.	Специальная часть фонда оплаты труда от базовой части.
1.	ФГОС 1кл.	55,17	23,02	21,81
2.	ФГОС 2-4кл.	55,39	22,80	21,81
3.	ФГОС 5кл.	57,07	21,12	21,81
4.	ФГОС 6кл.	57,06	21,13	21,81
5.	ФГОС 7кл.	57,05	21,14	21,81
6.	ФГОС 8кл.	57,03	21,16	21,81
7.	ГОС 9кл.	57,03	21,16	21,81
8.	ФГОС 10кл.	46,15	20,56	33,29
9.	ФГОС 11кл.	46,15	20,56	33,29
10.	6-7кл. (индив.программа)	93,45		6,55
11.	1-4 (адаптированная программа)	55,11	23,08	21,81
12.	5-9 (адаптированная программа)	60,39	17,80	21,81

6.4. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.5. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются **10** и **25** числа текущего месяца. (Основание: поправки, внесенные в ст. 136 ТК РФ Федеральным законом от 03.07.2016г. № 272-ФЗ).

6.6. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении численного состава класса (подгруппы), который утверждается 2 раза в год: на 01 сентября и 01 января текущего учебного года,
- при присвоении звания «Почетный работник общего образования» – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

6.7. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок). Форма расчётного листка утверждается директором образовательного учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

6.8. Администрация с учётом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, медицинским работникам, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 12 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области», «Положение о материальных доплатах работникам

Учреждения из специальной части фонда оплаты труда», которое вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.

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

6.10. Работодатель обязуется:

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

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

6.10.3. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст.236 ТК РФ)

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

6.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

6.13. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ)

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

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

6. 16. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплачивается ставка рефинансирования, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

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

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячную денежную выплату педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическим изданием в размере 100 рублей за фактически отработанное время.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом образовательного учреждения.

7.3. Организует в структурном подразделении реализующем образовательные программы дошкольного образования - «Детский сад» питание работников.

7.4. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям, должностных обязанностей, профилей работ решением соответствующего органа управления образованием.

7.5. На продление срока действия имеющихся квалификационных категорий на один год имеют право следующие работники:

- руководящие и педагогические работники, которые в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации, награждены государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, Почетное звание) за заслуги в области образования, медицины, культуры, спорта, сельского хозяйства и промышленности, а также отраслевыми наградами (нагрудный знак, Почетная грамота) по профилю деятельности;
- руководящие и педагогические работники, получившие в этот период времени ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- педагогические работники, которые в течение последних пяти лет, т.е., со времени предыдущей аттестации, стали финалистами, победителями (призерами) Всероссийских конкурсов профессионального мастерства и

областных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства и заключительного этапа областного конкурса профессионального мастерства среди мастеров производственного обучения учреждений профобразования Самарской области, утвержденных министерством образования и науки Самарской области, этапов этих конкурсов, проводимых территориальными управлениями министерства образования и науки Самарской области и управлениями образования городов Самары и Тольятти,

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком.

7.6. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ», независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения её целевого использования.

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

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

8.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятие по охране труда, определённые соглашением.

8.3. Организовать работу в ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани по возмещению средств по специальной оценке условий труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ.

8.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.

8.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.7. В целях улучшения защиты работников от имеющихся на рабочих местах загрязнений, в соответствии с ч. 2 ст. 221 Трудового кодекса РФ обеспечить работников специальной одеждой, обувью, а также смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

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

8.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

8.10. Сохранить место работы работникам ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.11. Производить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и согласовать их с профкомом.

8.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.15. Создать в ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе ввести членов профкома.

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

8.17. Проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани.

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

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

8.20. Один раз в полгода информировать коллектив ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

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

8.22. Профком обязуется организовать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, а также проводить работу по оздоровлению детей работников (членов профсоюза).

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма

воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

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

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

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет ГК профсоюза работников образования в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

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

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

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

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.12. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ).

9.13. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

9.14. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению Почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.15. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

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

10. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

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

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

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

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссий по оздоровлению работников Учреждения и обеспечению их детей новогодними подарками.

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

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

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

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

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

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

10.16. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.17. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль за выполнением плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

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

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

Правила внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
средней общеобразовательной школы № 12
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

Приложение № 1
к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
средней общеобразовательной школы № 12
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области
на 2021-2024 годы.

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани.
- 1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в РФ», иными нормативными правовыми актами и Уставом ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников Учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.
- 1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
- 1.4. Правила утверждены руководителем ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 1.5. Правила вывешиваются в Учреждении на видном месте.
- 1.6. При приеме на работу администрация ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.
- 1.7. Правила являются приложением к коллективному договору на 2018-2021 г.г. действующему в ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани.

2. Порядок приема и увольнение работника.

- 2.1. Прием на работу.
 - 2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани.
 - 2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон: работника и ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани (ст.67 ТК РФ).
 - 2.1.3. При приёме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 59 Трудового кодекса РФ.
 - 2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации следующие документы:
 - а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае если новый сотрудник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по форме СТД-Р или СТД-ПФР, но информации в данной форме недостаточно, чтобы посчитать его страховой стаж для начисления пособий, необходимо запросить у сотрудника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию;
 - в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - г) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;

д) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

е) медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья (ст. 65 ТК РФ) для работы в Учреждении.

ж) справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

з) решение комиссии по делам несовершеннолетних о допуске работника к трудовой деятельности, в случае, если в отношении лица осуществлялось уголовное преследование и в отношении которого дело прекращено по не реабилитирующим основаниям;

и) ИНН.

к) документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.

л) справка обязательного психиатрического освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности.

В соответствии со статьей 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступление против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 настоящей статьи;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

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

2.1.6. При приёме на работу руководитель ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани обязан ознакомить работника со следующими документами:

- уставом образовательного учреждения,
- коллективным договором,
- настоящими Правилами,
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности,
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.7. При приёме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более 3-х месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера – не более 6 месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.8. «В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведётся трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законом и иными нормативными правовыми актами РФ».

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

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

2.1.11. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о работнике;
- месте его работы;
- его трудовой функции;
- переводах работника на другую постоянную работу;
- увольнение Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

2.1.12. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на работника ведётся трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за

период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме;

- в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

2.1.13. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ. Работодатель по письменному заявлению работника обязан, исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ

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 не допускается.

2.2.3. Лицо, лишённое решением суда права работать в Учреждении в течение определённого срока, не может быть принято на работу в Учреждение в течение этого срока.

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

2.2.5. 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).

2.2.6. 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 работников.

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

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

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

2.3.4. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления выдать работнику трудовую книжку (за

исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения) копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется), справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

2.3.5. Днем увольнения работника является последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то расчёт с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

2.3.6. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставит сведения о трудовой деятельности у данного работодателя.

Если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанного уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих со дня обращения работника не ведётся трудовая книжка по обращению работника (в письменной форме) не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статьи, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

В последний день работы администрация Учреждения обязана выдать работнику другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчёт.

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

2.3.6. Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ.

3. Основные права и обязанности и ответственность администрации Учреждения.

3.1. Непосредственное управление ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани осуществляет руководитель Учреждения.

3.2. Руководитель Учреждения имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1. Осуществлять приём на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками.

3.2.2. Применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение.

3.2.3. Совместно с профсоюзным комитетом осуществлять поощрение и премирование работников.

3.2.4. Привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке.

3.2.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил.

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

3.3. Руководитель 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;
- создавать рабочие места для лиц с ограниченной трудоспособностью в пределах установленной квоты;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.4. Администрация Учреждения осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, технического, обслуживающего персонала.

3.5. 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. Права, обязанности и ответственность работников.

4.1. Работник имеет право на:

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

федеральными законами, а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим коллективным договором, его положениями.

- работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы 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 и среднего заработка.
- работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее, чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату с директором. Работник вправе не выходить на работу и использовать день для диспансеризации после того, как ознакомится с приказом об освобождении от работы.
- работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласует с работодателем день для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул. Если работодатель не согласовал дату освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату.
- работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании статьи 128 ТК, если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 ТК. При этом работодатель может, но не обязан согласовать такое заявление. Работник обязан предоставить в отдел кадров справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день, когда его освободили от работы. В справке должна быть дата диспансеризации, подпись врача и печать учреждения. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.

4.2. Педагогические работники Учреждения, кроме перечисленных в п.4.1. прав, имеют право на:

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной Учреждением, методов оценки знаний обучающихся (воспитанников) при выполнении профессиональных обязанностей;
- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.

4.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав образовательного учреждения и настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;
- незамедлительно сообщать руководителю Учреждения о возникновении ситуации, представляющих угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Учреждения;
- поддерживать дисциплину в Учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) без применения методов физического и психического насилия;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

4.4. 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 (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещении и на территории Учреждения;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- 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;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.5. 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 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).

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

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

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

4.6. Работник Учреждения привлекается к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 6.4. настоящих Правил.

4.7. сотрудники могут исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения работодателя, то есть удаленно. При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где сотрудник должен будет работать удаленно.

- работник, который работает удаленно, должен взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте, а также с помощью Skype, Viber и WhatsApp.
- работники должны находиться на связи со своим руководителем, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня. В случае если сотрудник не будет выходить на связь в течение 2-ух рабочих дней, работодатель вправе привлечь за это к дисциплинарной ответственности.
- в течение рабочего дня сотрудникам, которые работают удаленно, запрещено употреблять алкогольные напитки. В случае нарушения данного требования работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.
- для оплаты листа нетрудоспособности и назначения пособий по нетрудоспособности, беременности и родам и других, связанных с материнством, работник направляет работодателю оригиналы листов нетрудоспособности и других документов, предусмотренных законодательством.

5. Режим работы и время отдыха.

5.1. В ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Занятия в Учреждении (школе) проводятся в первую смену.

Должность	Время работы	Перерыв
1	2	3
Директор	8.30 – 17.00	13.00 – 13.30

Зам. директора по УВР	8.30 – 17.00	13.00 – 13.30
Главный бухгалтер	8.30 – 17.00	13.00 – 13.30
Учителя-предметники	8.00 – 15.50	Прием пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися (приказ Минобрнауки России № 536 от 11.05.2016г. п.1.5)
Завхоз	8.30 – 17.00	13.00 – 13.30
Бухгалтер	8.30 – 17.00	13.00 – 13.30
Уборщик служебных помещений, гардеробщик	7.45 – 18.00 По графику	13.00 – 13.30 По графику
Зав.библиотекой	8.30 – 17.00	13.00 – 13.30
Водитель	6.30 – 15.15	11.00 – 11.45
Дворник	7.00 – 16.00	12.00-13.00
Сторож	раб.дни выходные дни	По графику

Учреждение функционирует в режиме пятидневной рабочей недели с 07-00 часов до 19-00 часов. Длительность пребывания детей в Учреждении устанавливается с 07-00 часов до 19-00 часов в режиме полного дня (12 часового пребывания).

При необходимости в Учреждении могут быть организованы группы продленного дня, которые функционируют в течение всего года, 5 раз в неделю, без организации питания при длительном пребывании ребенка в группе с 19-00 часов до 20-00 часов.

5.2. В структурном подразделении, реализующем общеобразовательные программы дошкольного образования - «Детский сад», 12-часовой режим работы при 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала – 8 часов ежедневно. Возможность приема пищи работникам предоставляется в течение рабочего времени.

Должность	Время работы	Перерыв
1	2	3
Руководитель	9.00 – 17.30	13.00 – 13.30
Методист	8.00 – 16.00	13.00 – 13.30
Старший воспитатель	8.00 – 16.00	13.00 – 13.30
Воспитатели групп (1 ставка-36 ч. в неделю)	По графику	
Зав. хозяйством	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Ст.медсестра (39 ч. в неделю)	8.00 – 16.30 Пт. 8.00 – 15.30	13.00 – 13.30
Пом. Воспитателя	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Машинист по стирке белья	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Повар (сменный режим работы)	6.00 – 14.30 8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Кухонный работник	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Делопроизводитель	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Бухгалтер	8.30 – 17.00	13.00 – 13.30

Контрактный управляющий	8.30 – 17.00	13.00 – 13.30
Специалист по кадрам	8.30 – 17.00	13.00 – 13.30
Инструктор по физ. Культуре (30 ч. в неделю)	По графику	
Музыкальный руководитель (1 ставка – 24 ч. в неделю)	По графику	
Вахтер	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Психолог	8.00 – 16.00	13.00 – 13.30
Учитель-логопед (1 ставка – 20 ч. в неделю)	По графику	
Уборщик служебных помещений	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Кладовщик	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Машинист по стирке и ремонту спец. Одежды	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Сторож раб.дни выходные дни	По графику	

5.3. Продолжительность рабочей недели в ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани – 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя (не более 36 часов в неделю).

5.4. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются руководителем 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.

5.5. Для работников Учреждения, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- заведующий хозяйством;
- заместитель директора по учебно–воспитательной работе;
- главный бухгалтер;
- делопроизводитель;
- руководитель структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования - «Детский сад»;
- методист структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования - «Детский сад».

5.6. Рабочее время педагогических работников включает: преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, настоящими Правилами и Уставом Учреждения.

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

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

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

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

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.8. 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).

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

5.10. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) 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.

5.11. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.12. К рабочему времени относятся следующие периоды:

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

5.13. Руководитель Учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по Учреждению. График дежурств составляется на месяц,

утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятия обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждений.

Педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной загрузки (объема работы) для работы в лагерях с дневным пребыванием детей с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

С их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В случае привлечения педагогических работников с их согласия к работе в лагерях с дневным пребыванием детей в период, не совпадающий с отпуском сверхуказанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе за фактически отработанное время.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителем Учреждения.

5.15. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.16. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам в структурном подразделении, реализующем программы дошкольного образования – «Детский сад», предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней, за исключением воспитателей, музыкальных руководителей, непосредственно работающих в группах для детей дошкольного возраста общеразвивающей направленности. Воспитателям, музыкальным руководителям групп общеразвивающей направленности, функционирующих в Учреждении предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Педагогическим работникам Учреждения (школа) – 56 календарных дней. Директору Учреждения и руководителю структурным подразделением, осуществляющему свою деятельность непосредственно в структурном подразделении предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск всем предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.17. Работникам Учреждения могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.18. 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.

5.19. 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).

Времена предоставления перерыва и его продолжительности для технических работников – 30 минут

Времена предоставления перерыва и его продолжительности для обслуживающих работников – 30 минут

6. Меры поощрения и взыскания.

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

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

6.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, медицинским работникам, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 12 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (Приложение №3).

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

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

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

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения и (или) Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

6.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечению 2-х рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ).

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

6.8. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.9. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ руководителя Учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

6.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Совета Учреждения или Общего собрания коллектива Учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О дополнительных оплачиваемых отпусках работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
средней общеобразовательной школы № 12
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области**

**Приложение № 2
к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
средней общеобразовательной школы № 12
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области
на 2021-2024 годы.**

1. Общие положения.

1.1. 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.

1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в учреждении.

1.3. Дополнительно оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях. Нерабочие, праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

1.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

2. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.

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

- заведующий хозяйством;
- руководитель структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования - «Детский сад»;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- главный бухгалтер;
- методист структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования - «Детский сад».

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

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

3.1. Работникам в структурном подразделении реализующем программы дошкольного образования – «Детский сад», занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.117 ТК РФ) следующей продолжительности:

- поварам – 7 календарных дней;
- медицинским сестрам – 14 календарных дней.

(постановление Госкомтруда СССР и Секретариата СССР от 25.10.74г. №298 /П – 22).

- сотрудникам, участвующим и занятым на работах в зоне отчуждения Чернобыльской АЭС – 7 календарных дней (ст.16 Закона РФ от 15.05.1991г. № 1244-1)

Положение

о порядке распределения стимулирующих выплат
педагогическим работникам, административно-
управленческому, медицинским работникам, обслуживающему
персоналу
*государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
средней общеобразовательной школы № 12
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области*

Приложение № 3
к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
средней общеобразовательной школы № 12
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области
на 2021-2024 годы.

1. Общие положения.

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение» разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Законом РФ «Об Образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012г., Уставом ГБОУ СОШ № 12, Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений.» (с изменениями, внесёнными Постановлением Правительства от 17.02.2007. №14), Постановлением правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», приказ министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014г. № 278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» постановлением Правительства

Самарской области от 24.12.2007г. № 268 «О проведении в 2008 г. эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений» Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 12.09.2008г. № 666, приказа министерства образования и науки Самарской области № 31-од от 19.02.2009г. «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области. Постановление Правительства Самарской области от 31.12.2015 №917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 №690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета. Приказ Министерства образования и науки РФ от 31.07.2020г. N 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования», приказ « О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 N 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказ от 13.02.2015г № 50-ОД О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 N 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области». Приказ Министерства и науки Самарской области от 20.12.2016г. № 408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области». Приказ Министерства и науки Самарской области от 03.07.2017г. № 262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области». Постановление Правительства Самарской области от 08.12.2017г. № 798 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы».

Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (в редакции приказов от 08.02.2010 г. № 8-од, от 10.01.2013 г. № 3-од, от 28.06.2013 г. № 281-од, от 04.09.2014 г. № 278-од, от 09.09.2015 г. № 365-од, от 20.12.2016 г. № 408-од, от 03.07.2017 г. № 262-од), приказа министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 г. № 408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской

области», приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в редакции приказа от 24.07.2014 г. № 237-од, от 13.02.2015 г. № 50-од, от 03.07.2017 г. № 262-од), постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в редакции постановления от 11.06.2008 г. № 201), постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 268 «О проведении в 2008 г. эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «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» (в редакции постановления от 31.10.2012 г. № 600, от 31.12.2015 г. № 917), приказ Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 г. № 1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования». Постановление Правительства Самарской области от 22.05.2019г. № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской в проведении государственной итоговой аттестации». Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 09.10.2019г. № 865-р «О внесении изменения в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017г. № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по

распределению стимулирующего фонда труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждения, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы». Постановление Правительства Самарской области от 17.12.2018г. № 782 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы». Постановление Правительства Самарской области от 04.12.2019г. № 879 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы». Постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2019г. № 913. Приказ «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-ОД «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» от 16.10.2020 № 411-од.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам Учреждения (школы) и распространяется на педагогических работников, административно – управленческий, обслуживающий персонал, иных работников Учреждения (школы).

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения (школе) за фактически отработанное время.

1.5. Настоящее положение разрабатывается Учреждением, согласовывается с управляющим советом Учреждения и первичной профсоюзной организацией Учреждения, утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани.

2. Размер стимулирующего фонда.

2.1. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области от 08.12.2017г. № 798 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», в размере:

-18,24% от фонда оплаты труда для реализации программ начального общего, основного общего, среднего общего образования,

-11,7% от фонда оплаты труда для реализации программ индивидуального обучения на дому.

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

-28,3% от фонда оплаты труда для реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования.

-28,3% от фонда оплаты труда для реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования,

-23,2% от фонда оплаты труда в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода,

-23,2% от фонда оплаты труда в сфере образования по содержанию детей.

2.3. Стимулирующий фонд расходуеться на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

2.4. Стоимость 1 балла при начислении заработной платы сотрудникам Учреждения (школы) утверждается приказом директора.

2.5. Стимулирующий фонд школы делится: педагогический персонал не менее 75 %, административно-хозяйственный персонал не более 22 %, директор школы не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

2.6. Стимулирующий фонд структурного подразделения делится:

- директор школы не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения;
- руководителю СП «Детский сад выплаты стимулирующего характера не должны превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- оставшийся стимулирующий фонд оплаты труда делится следующим образом:

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

на ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическому и медицинскому персоналу направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

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

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

3. Условия для назначения надбавок и доплат.

3.1. Условиями для назначения надбавок и доплат являются:

- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

- отсутствие дисциплинарных взысканий,
- интенсивность и высокие результаты работы,
- наличие почётных и отраслевых званий,
- качество выполняемых работ,
- стаж работы в должности не менее 4 месяцев.

4. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат.

4.1. Условиями отмены стимулирующих выплат являются:

- случаи травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- вынесение дисциплинарных взысканий;
- ухудшение качества работы;
- несвоевременное выполнение заданий;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- нарушение трудовой дисциплины.

4.2. Снижение или отмена стимулирующих выплат оформляются приказом директора Учреждения.

5. Порядок установления надбавок и доплат.

5.1. Надбавки и доплаты сотрудникам Учреждения устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности (качества) работы 1 января и действуют до 31 декабря текущего года.

5.2. Сотрудники учреждения предоставляют администрации Учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности в срок не позднее 12 января.

5.3. Заместители директора Учреждения представляют аналитические материалы директору Учреждения в срок не позднее 12 января.

5.4. В случае изменения показателей комплектования обучающихся и воспитанников, а также расчета стоимости балла, 1 сентября текущего года издается приказ о перерасчете стоимости балла согласно критериям, утвержденным в январе текущего года.

5.5. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора.

5.7. Денежный вес (в рублях) каждого балла рассчитывается исходя из размера стимулирующего фонда, максимального количества баллов всех работников Учреждения и утверждается приказом директора. На основании показателей комплектования обучающихся и воспитанников и расчета стоимости балла. Приказ издается за период с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря текущего года.

6. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

6.1. Заместители директора школы в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа по Учреждению, определяющего размер стимулирующих выплат работникам Учреждения и представляют на утверждение директору.

6.2. Директор рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование управляющему совету в срок до 18 января.

6.3. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 20 января отчетного года и направляет их директору.

6.4. Директор по согласованию с управляющим советом издаёт приказ в срок до 22 числа отчетного месяца.

7. Критерии оценки эффективности (качества) работы педагогических работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области в части организации образовательного процесса в сфере общего образования

№	Критерии	Максимальное количество баллов	Показатели	Сроки оценивания	Количество баллов
1. Эффективность процесса обучения					
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла обучающихся по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального, основного и среднего общего образования относительно обучающихся предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла	16		За предыдущий год	
1.2	Доля обучающихся, переведенных из класса в класс (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл	16		За предыдущий год	
1.3	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам ВПР по предметам	26		За предыдущий год	
1.4	Доля обучающихся, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году: 50-75% - 1 балл; 76-100% - 2 балла	26		За предыдущий год	
1.5	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего	26 – при отсутствии неуспевающих		За предыдущий год	

	образования по результатам независимой итоговой аттестации (кроме русского языка, математики) и/или их доля ниже среднего значения по округу (за каждый класс отдельно)	х, если доля выбирающих предмет составляет не менее 10% от количества учащихся класса			
1.6	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету (за каждый класс отдельно)	1б		За предыдущий год	
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по предметам	2 б		За предыдущий год	
1.8	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету (за каждый класс отдельно)	3б – при отсутствии неуспевающих в классе наполняемость ю 19 чел. и более; 2б – при отсутствии в классе наполняемостью 18 чел. и менее; 1б – при доле ниже среднего значения по муниципалитету; 2б – классные руководители 11 классов в классе наполняемостью 19 чел. и более; 1б – классные руководители 11 классов в классе		За предыдущий год	

		наполняемость 18 чел. и менее.			
1.9	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла	2б		За предыдущий год	
1.10	Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЭГЭ 80 и более баллов, в классах, в которых преподаёт учитель	2б		За предыдущий год	
1.11	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по предмету в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: сохранение значения - 1 балла; повышение - 2 балл	2б		За предыдущий год	
1.12	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	1б за каждого выпускника		За предыдущий год	
1.13	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	3балла		За предыдущий год	
1.14	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2 балла		За предыдущий год	
1.15	Доля участников окружного	2 балла		За	

	этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла			предыдущий год	
1.16	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 балла		За предыдущий год	
1.17	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	3 балла		За предыдущий год	
1.18	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	2		За предыдущий год	
1.19	Участие учащихся в конкурсах, фестивалях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	0,5 б – на окружном; 1б – на региональном; 2 б – на российском;		За предыдущий год	
1.20	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя	1б		За предыдущий год	
1.21	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках	1б		За предыдущий год	
1.22	Участие учащихся в соревнованиях физкультурно-спортивной	1б – за одно призовое место на		За предыдущий год	

	направленности (заполняют учителя физической культуры)	Окружном уровне; 2б – на региональном; 3б – на российском			
	ИТОГО	42			
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		За предыдущий год	
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл	1		За предыдущий год	
2.3.	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	1,5		За предыдущий год	
2.4	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	1,5		За предыдущий год	
2.5	Доля обучающихся зарегистрированных в отряде ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического	1		За предыдущий год	

	отряда - 1 балл				
2.6	<p>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):</p> <p>на <i>муниципальном уровне</i> или на <i>уровне внутригородского района муниципального образования</i> - 0,5 балла;</p> <p>на <i>уровне образовательного округа</i>: 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла;</p> <p>на <i>уровне области</i>: 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла;</p> <p>на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла</p>	2		За предыдущий год	
2.7	<p>Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла;</p> <p>победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл</p>	1		За предыдущий год	
2.8	<p>Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла;</p> <p>выше показателя, декомпозированного</p>	1		За предыдущий год	

	образовательной организации – 1 балл				
2.9	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен	1		За предыдущий год	
2.10	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше -1 балл	1		За предыдущий год	
2.11	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	1		За предыдущий год	
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		За предыдущий год	
	ИТОГО	14			
3.Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения					
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5		За предыдущий год	
3.2.	Наличие у работников	2		За	

	образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла			предыдущий год	
3.3.	Наличие у педагога постоянно действующего образовательного сайта	1		За предыдущий год	
3.4.	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1		За предыдущий год	
3.5.	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений	1 б - за посещение АСУ РСО 100% родителей и учащихся; 2 б - за регулярное (не реже 1 раза в месяц) размещение на школьных интернет-ресурсах информации об участии класса в мероприятиях		За предыдущий год	
	ИТОГО	7,5			
4.Эффективность обеспечения доступности качественного образования					
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций,	1		За предыдущий год	

	в том числе через сетевую форму – 1 балл				
4.2	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1		За предыдущий год	
4.3	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	1		За предыдущий год	
4.4	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1		За предыдущий год	
4.5	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на	1		За предыдущий год	

	текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл				
	ИТОГО	5			
5. Эффективность деятельности					
5.1	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших администрации ОО, западному управлению, Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2		За предыдущий год	
5.2	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла	2		За предыдущий год	
5.3	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла	2		За предыдущий год	
5.4.	Своевременное и точное заполнение информации в АСУ РСО	1 б за точное и своевременное заполнение		За предыдущий год	
Итого:		7			
6. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса					
6.1	Доля обучающихся класса, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся в классе: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл	1		За предыдущий год	
6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного	1		За предыдущий год	

	процесса: 1 балл				
6.3	Отсутствие протоколов составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения.	1		За предыдущий год	
Итого:		3			
7. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
7.1	Наличие у учителя (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1		За предыдущий год	
7.2	Прохождение педагогическими работниками повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации») - 1 балл	1		За предыдущий год	
7.3	Наставничество (участие наставляемого в конкурсах)	2		За предыдущий год	
7.4	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне – 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	3		За предыдущий год	
7.5	Повышение уровня профессионального мастерства в форматах непрерывного образования.	1		За предыдущий год	
ИТОГО		8			
		86,5			

**7.3. Критерии качества труда административно-управленческого аппарата
(Заместитель директора по учебно-воспитательной работе)**

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
1.	Эффективность процесса обучения				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла			1	За предыдущий год
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету-1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла			3	За предыдущий год
1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося,			1	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл				
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	За предыдущий год
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла			2	За предыдущий год
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла			2	За предыдущий год
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			2	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла				
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	За предыдущий год
1.9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла			2	За предыдущий год
1.10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла			2	За предыдущий год
1.11.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков):			2	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	100% выпускников – 2 балл				
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла			2	За предыдущий год
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	За предыдущий год
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл			1	За предыдущий год
1.15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов			1	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	по выбору: 100% - 1 балл				
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы): на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл			1	За предыдущий год
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл			1	За предыдущий год
1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла;			3	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла				
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	За предыдущий год
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	За предыдущий год
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	За предыдущий год
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской			3	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)				
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	За предыдущий год
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла			2	За предыдущий год
Итого				44	
2.	Эффективность воспитательной работы				
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся,			1	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл				
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл <i>(подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОиН СО)</i>			1	За предыдущий год
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл			1	За предыдущий год
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5			1,5	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)				
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)			1,5	За предыдущий год
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл			1	За предыдущий год
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла			1	За предыдущий год
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень			2	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	<p>мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций):</p> <p>на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла;</p> <p>на <i>уровне образовательного округа</i>: 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла;</p> <p>на <i>уровне области</i>: 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла;</p> <p>на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла</p>				
2.9	<p>Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла;</p> <p>победы на всероссийских или международных конкурсах –1 балл</p>			1	За предыдущий год
2.10	<p>Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением</p>			1	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл				
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год - 1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла			2	За предыдущий год
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл			1	За предыдущий год
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% - 79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл			1	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% -1 балл			1	За предыдущий год
Итого:				17	
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения				
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)			1,5	За предыдущий год
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения			2	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла				
3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>			1	За предыдущий год
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный			1	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл				
Итого:				5,5	
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования				
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл			1	За предыдущий год
4.2	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла			1	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	(баллы могут суммироваться)				
4.3	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл			1	За предыдущий год
4.4	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл			1	За предыдущий год
4.5	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных			1	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл				
Итого:				5	
5.	Эффективность управленческой деятельности				
5.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне - 3 балла			3	За предыдущий год
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла			2	За предыдущий год
5.3	Результаты			1	За

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл				предыдущий год
5.4	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл			1	За предыдущий год
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла			2	За предыдущий год
5.6	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла			2	За предыдущий год
5.7	Отсутствие предписаний,			2	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	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				
Итого:				13	
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса				
6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл			1	За предыдущий год
6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл			1	За предыдущий год
6.3	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех			1,5	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла				
6.4	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл			1	За предыдущий год
Итого:				4,5	
7	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл			1	За предыдущий год
7.2	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН			1	

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл				
7.3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла			2	За предыдущий год
7.4	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне– 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне - 3 балла			3	За предыдущий год
7.5	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид			2	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 2 балла				
7.6	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла			2	За предыдущий год
Итого:				11	
ВСЕГО:				100	

7.1. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательных учреждений (педагог-психолог)

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Целостность работы педагога-психолога.	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т. п. Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т. п., участие в	За предыдущий год	3

	экспертной работе, участие в инновационных программах. Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования		
Деятельность по профилактике кризисов и проблем развития	<p>Мониторинг (систематическое отслеживание) процесса развития детей и учебных групп.</p> <p>Создание условий для дальнейшего развития учащихся. Организация взаимодействия с педагогами, администрацией, школы, родителями, субъектами профилактики (рейды, совет профилактики, ПМСС, ПМПК, ОВД, КДН, отдел молодежи, медицинские специалисты т. д.)</p>	За предыдущий год	3
Диагностическое обследование	<p>Проведение плановой диагностики</p> <p>Проведение групповой внеплановой диагностики с целью дальнейшей коррекционной или профилактической работы</p> <p>Использование разноплановых методик.</p>	За предыдущий год	3
Успешность коррекционно-развивающей работы (индивидуальной, групповой)	<p>Охват нуждающихся учащихся коррекционно-развивающей работой.</p> <p>Виды деятельности по оказанию специальной помощи учащимся с особенностями в развитии:</p> <p>дети группы риска;</p> <p>участники олимпиад и конкурсов и др.</p>	За предыдущий год	3

Ведение индивидуальных и тематических консультаций	<p>Количество проведенных (первичных и повторных) консультаций с учащимися.</p> <p>Количество проведенных (первичных и повторных) консультаций с родителями.</p> <p>Количество проведенных консультаций с педагогами</p>	За предыдущий год	3
Субъективная оценка со стороны обучаемых школьников	Положительная оценка деятельности педагога-психолога со стороны обучаемых школьников	За предыдущий год	2
Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников	Положительная оценка со стороны родителей обучаемых школьников (воспитанников детских садов)	За предыдущий год	2
Использование современных психолого-педагогических технологий, в т. ч. информационных здоровьесберегающих.	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.	За предыдущий год	2
ИТОГО			21

Главный бухгалтер, бухгалтер

Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ и др.)	За предыдущий год	6

Организация бухгалтерского учета в Учреждении (школе) с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности муниципальной собственности.	За предыдущий год	6
Отсутствие обращений работников Учреждения (школы) по вопросу неправильного начисления заработной платы.	За предыдущий год	6
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим отчетным периодом.	За предыдущий год	5
Своевременное предоставление необходимой финансово-хозяйственной документации в вышестоящие и контролирующие организации.	За предыдущий год	2
Своевременное и качественное проведение инвентаризации, списание износившихся и морально устаревших материальных ценностей в учебных кабинетах, мастерских, спортзалах, а также подсобных помещениях.	За предыдущий год	5
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	За предыдущий год	5
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	За предыдущий год	3
Наличие электронного документооборота с органами управления образования с использованием сети Интернет.	За предыдущий год	3
Доля внебюджетных средств, направленных на укрепление здоровья участников образовательного процесса.	За предыдущий год	2
Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах ГБОУ СОШ № 12 на конец календарного года.	За предыдущий год	-2
Итого		45

**7.2. Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала
ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани.**

<u>Дворник</u>		
Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Своевременные и правильные действия в случае ЧС, пожара, угрозе террористического акта и экстренной эвакуации людей из здания Учреждения.	За предыдущий год	4
Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ и др.)	За предыдущий год	7
Отсутствие обоснованных жалоб на качество убираемой территории.	За предыдущий год	7
Отсутствие замечаний по созданию здоровьесберегающих условий.	За предыдущий год	7
Итого		25

<u>Уборщик служебных помещений</u>		
Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Своевременные и правильные действия в случае ЧС, пожара, угрозе террористического акта и экстренной эвакуации людей из здания Учреждения.	За предыдущий год	6
Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ и др.)	За предыдущий год	7
Отсутствие обоснованных жалоб на качество убираемой территории. Обеспечение сохранности школьного имущества.	За предыдущий год	6
Отсутствие замечаний по созданию здоровьесберегающих условий.	За предыдущий	6

	год	
Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств, бережное отношение к инвентарю.	За предыдущий год	6
Итого		31

<u>Сторож</u>		
Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Своевременные и правильные действия в случае ЧС, пожара, угрозе террористического акта и экстренной эвакуации людей из здания Учреждения.	За предыдущий год	8
Обеспечение сохранности школьного имущества	За предыдущий год	8
Отсутствие замечаний по созданию здоровьесберегающих условий.	За предыдущий год	8
Итого		24

<u>Гардеробщик</u>		
Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Своевременные и правильные действия в случае ЧС, пожара, угрозе террористического акта и экстренной эвакуации людей из здания Учреждения.	За предыдущий год	8
Обеспечение сохранности школьного имущества	За предыдущий год	9
Отсутствие замечаний по созданию здоровьесберегающих условий.	За предыдущий год	8
Итого		25

<u>Библиотекарь</u>		
Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Эффективное использование материальных ресурсов библиотеки.	За предыдущий год	4
Высокая интенсивность труда.	За предыдущий год	5
Своевременная и качественная организация учета установленной отчетности.	За предыдущий год	5
Качественное проведение библиотечных уроков.	За предыдущий год	5
Доля обучающихся, обеспеченных учебниками из школьного фонда.	За предыдущий год	5
Наличие медиатеки, в которую обучающихся организован свободный доступ.	За предыдущий год	5
Итого		29

<u>Заведующий хозяйством</u>		
Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ и др.)	За предыдущий год	5
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в то числе к соблюдению норм физиологического питания.	За предыдущий год	5
Своевременное и правильное заключение необходимых хозяйственных договоров на техническое обслуживание, оснащение и ремонт	За предыдущий год	5
Своевременное и правильное оформление счетов на приобретение материально-технических средств и оборудования и их получение	За предыдущий год	5

Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории школы.	За предыдущий год	5
Отсутствие травматизма среди работников ОУ во время образовательного процесса.	За предыдущий год	4
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением).	За предыдущий год	2
Итого		31

8. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, и иных работников образовательного учреждения.

8.1. Работникам Учреждения (школы) может быть выплачена премия до 450 % от должностного оклада, за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда школы, а также за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда Премия сотрудникам школы устанавливается, как в денежном, так и в процентном (%) выражении.

8.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников образовательного учреждения являются:

- высокий уровень организации и контроля образовательного процесса- до 200 % должностного оклада,
- организация инновационной деятельности педагогов- до 200 % должностного оклада,
- результативность организации работы с «трудными» уч-ся до 150 % должностного оклада,
- высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса – до 250% должностного оклада;
- позитивная динамика учебных достижений уч-ся – до 150% должностного оклада;
- воспитание учащихся, степень активизации социальной позиции и показатели сохранения и укрепления здоровья учащихся в размере до 150% должностного оклада;
- высокий профессионализм преподавания, творческий подход к работе, разработка новых программ и технологий, индивидуально-дифференцированную работу с учащимися, высокие показатели участия в научно-практических ученических и педагогических конференциях, Интернет-проектах - в размере до 150% должностного оклада;
- наличие и реализация воспитательной программы класса - до 50 % должностного оклада,

- организация бухгалтерского учета в учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, трудовых и финансовых ресурсов, сохранность государственной собственности – до 250% должностного оклада;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.)- в размере до 200% должностного оклада;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электро безопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта до 200% должностного оклада;
- образцовое содержание пришкольной территории- до 200% должностного оклада;
- за своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, входящих в круг должностных обязанностей в размере до 300% от должностного оклада;
- за обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы и прилегающей территории в размере до 150% от должностного оклада;
- за своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей в размере до 300% от должностного оклада;
- за активное участие в городских, региональных: соревнованиях, конкурсах, выставках, проектах и т.п в размере до 300% от должностного оклада;
- за выполнение работ по наставничеству с молодыми специалистами, за оказание практической помощи в приобретении навыков, необходимых для выполнения трудовых обязанностей, за контроль его работы в размере до 100% от должностного оклада за фактически отработанное время.

8.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения (школы), либо отдельным работникам.

8.4. Педагогические работники Учреждения (школы), административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

8.5. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников Учреждения (школы) определяется руководителем ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани и оформляется приказом. Премия может назначаться и выплачиваться сотрудникам как в процентном отношении от оклада, так и фиксированной суммой за фактически отработанное время.

8.6. Порядок премирования руководителя ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

8. Порядок расчета стоимости 1 балла

Порядок расчета стоимости 1 балла производится по формуле:

$$B = C/r/n,$$

где B- стоимость одного балла в данной части,

C- сумма денежных средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

k- количество критериев в данной части,

r- среднее количество работников, имеющих право на получение стимулирующих выплат в этой части.

n- максимальное кол-во баллов по одному критерию.

Расчет стоимости одного балла производится два раза в год в начале календарного года и в начале учебного года и утверждается приказом директора. (Перерасчет делается при изменении одного из составляющих формулы).

**Структурное подразделение ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани, реализующее
общеобразовательные программы дошкольного образования –
«Детский сад».**

1. Виды стимулирующих выплат.

1.1. Работникам структурного подразделения Учреждения «Детский сад» может быть выплачена премия до 450% от должностного оклада, за счет стимулирующей части в фонде оплаты труда ДОУ, а также за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда. Премия сотрудникам ДОУ устанавливается, как в денежном, так и в процентном (%) выражении.

1.2. К стимулирующим выплатам относятся:

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

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

выплаты воспитателям и медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения Учреждение «Детский сад»;

выплаты работникам структурного подразделения Учреждение «Детский сад» за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

**2. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников
структурного подразделения (детский сад) ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани.**

2.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения Учреждение «Детский сад» устанавливается в размере 28,8% на основании постановления Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «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» (в редакции постановления от 31.10.2012 г. № 600, от 31.12.2015 г. № 917).

2.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения Учреждение «Детский сад» направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждение «Детский сад» расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии.

3. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда структурного подразделения ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани «Детский сад».

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

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

на ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическому и медицинскому персоналу направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

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

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

4. Условия для назначения стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий.

4.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат не более 100% от оклада (надбавок, доплат, премий) являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурном подразделении Учреждения «Детский сад» в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- за работу по наставничеству.

Надбавки, доплаты, премии сотрудникам устанавливаются, как в денежном, так и в процентном (%) выражении.

5. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат.
Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат) являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, указанных в настоящем Положении;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (выговор);
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц.

6. Порядок установления стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий.

6.1. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии) педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам устанавливаются за календарный год в соответствии с критериями оценки деятельности.

6.2. Педагогические работники, административно–управленческий, обслуживающий персонал, иные работники представляют администрации структурного подразделения Учреждения «Детский сад» материалы, подтверждающие достигнутое качество выполнения работы в срок до 10 января нового календарного года.

6.3. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директором Учреждения.

6.4. Размер и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи сотрудникам структурного подразделения Учреждения «Детский сад» устанавливаются директором.

7.Сроки представления информации о показателях деятельности работников СП «Детский сад».

7.1. Методист структурного подразделения Учреждения «Детский сад» в соответствии со своими должностными обязанностями совместно с председателем профкома, обрабатывает материалы самоанализа работников, разрабатывает проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам и представляет на согласование руководителю структурным подразделением ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани.

7.2. Руководитель структурным подразделением Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование управляющему совету в срок до 15 января нового календарного года.

7.3. Управляющий совет рассматривает представленные материалы и направляет на утверждение директору ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани в срок до 20 января нового календарного года.

8. Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения «Детский сад», реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, для определения стимулирующих выплат по частям

Порядок расчета стоимости 1 балла производится по формуле: $V = C/nkr$

Где В- стоимость одного балла в данной части,
 С- сумма денежных средств, отпущенная на данную часть (I, II, III, IV) стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения «Детский сад»

n – максимальное количество баллов по одному критерию(средний показатель по данной стимулирующей части),

k- количество критериев в данной части,

г- среднее количество работников, имеющих право на получение стимулирующих выплат в этой части.

Расчет стоимости одного балла производится два раза в год в начале календарного года и в начале учебного года и утверждается приказом директора. (Перерасчет делается при изменении одного из составляющих формулы).

Часть 1

8.1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии — не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Обеспечение качества дошкольного образования	8.1.1. Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)	За предыдущий год	1-3
	8.1.2. Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДОУ)	За предыдущий год	1-3
	8.1.3. Представление опыта деятельности СП по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): Но уровне СП– 1 балл; на уровне образовательного округа - 2 балла; на региональном уровне- 3 балла	За предыдущий год	1-3
	8.1.4. Результаты участия воспитанников в окружных, региональных и федеральных конкурсах, фестивалях («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: и др.)	За предыдущий год	1-3
	8.1.5. Доля воспитанников-	За	1-3

	участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников	предыдущий год	
	8.1.6. Наличие на сайте СП (на своей странице) постоянно действующего интерактивного взаимодействия между участниками образовательных отношений	За предыдущий год	1-3
	8.1.7. Наличие у педагогического коллектива СП достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне СП-1 балл, на уровне образовательного округа – 2 балла, на региональном уровне - 3 балла	За предыдущий год	1-3
Максимальное количество баллов			21

Часть 2

8.2. Ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим работникам, медицинским работникам – не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда:

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

Часть 3

8.3. Выплаты воспитателям, иным педагогическим работникам, помощникам воспитателей за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости — не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	8.3.1. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в СП (в среднем по группе или по СП)	За предыдущий год	1-3
Обеспечение качества дошкольного образования	8.3.2. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы	За предыдущий год	1-3
Максимальное количество баллов			6

Часть 4

8.4. Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателей за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения «Детский сад», реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования — не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	8.4.1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	За предыдущий год	1-3
	8.4.2. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	За предыдущий год	1-3
	8.4.3. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	За предыдущий год	1-3
Обеспечение качества дошкольного образования	8.4.4. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	За предыдущий год	1-3
Максимальное количество баллов			12

Часть 5

8.5. Выплаты работникам структурного подразделения «Детский сад», реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников — не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Обеспечение качества дошкольного образования	8.5.1. Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	За предыдущий год	1-3
	8.5.2. Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки	За предыдущий год	1-3
	8.5.3. Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в	За предыдущий год	1-3

	форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО –2 балла; выше -3 балла		
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	8.5.4. Высокий уровень организации бухгалтерского учета в структурном подразделении за счет использования современных форм и методов учета. Качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, энергоресурсов, финансовых ресурсов, сохранности муниципальной собственности	За предыдущий год	1-3
	8.5.5. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	За предыдущий год	1-3
	8.5.6. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	За предыдущий год	1-3
	8.5.7. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	За предыдущий год	1-3
	8.5.8. Наличие электронного документооборота с органами управления образования. Финансовым управлением, налоговыми органами с использованием сети Интернет	За предыдущий год	1-3
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	8.5.9. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	За предыдущий год	1-3
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	8.5.10. Своевременная и оперативная работа по подготовке необходимой документации для проведения закупок и торгов	За предыдущий год	1-3
	8.5.11. Подготовка оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации До 3 единиц Свыше 3 единиц	За предыдущий год	1-3
	8.5.12. Персональная ответственность за проведение соответствующих должности мероприятий	За предыдущий год	1-3
	8.5.13. Качественное ведение личных	За	1-3

дел обучающихся, работников школы, книг приказов	предыдущий год	
8.5.14. Напряженность и интенсивность работы на персональном компьютере	За предыдущий год	1-3
8.5.15. Создание электронной базы данных на работников, обучающихся. Работа с электронной почтой	За предыдущий год	1-3
Максимальное количество баллов		45

Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения «Детский сад», реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, для определения стимулирующих выплат по должностям

Наименование должности	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Воспитатели	8.1.1. Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)	За предыдущий год	1-3
	8.1.2. Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДООУ)	За предыдущий год	1-3
	8.1.3. Представление опыта деятельности СП по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): Но уровне СП– 1 балл; на уровне образовательного округа - 2 балла; на региональном уровне- 3 балла	За предыдущий год	1-3
	8.1.4. Результаты участия воспитанников в окружных, региональных и федеральных конкурсах, фестивалях («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: и др.)	За предыдущий год	1-3
	8.1.5. Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников	За предыдущий год	1-3
	8.1.6. Наличие на сайте СП (на своей	За	1-3

	странице) постоянно действующего интерактивного взаимодействия между участниками образовательных отношений	предыдущий год	
	8.1.7.Наличие у педагогического коллектива СП достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне СП-1 балл, на уровне образовательного округа – 2 балла, на региональном уровне - 3 балла	За предыдущий год	1-3
	8.2. Ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим работникам, медицинским работникам: от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; свыше 10 лет – 15% должностного оклада.		
	8.3.1.Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в СП (в среднем по группе или по СП)	За предыдущий год	1-3
	8.3.2. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы	За предыдущий год	1-3
	8.4.1.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	За предыдущий год	1-3
	8.4.2.Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	За предыдущий год	1-3
	8.4.3.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	За предыдущий год	1-3
	8.4.4. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	За предыдущий год	1-3
Учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог	8.1.1. Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)	За предыдущий год	1-3

<p>8.1.3. Представление опыта деятельности СП по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): Но уровне СП– 1 балл; на уровне образовательного округа - 2 балла; на региональном уровне- 3 балла</p>	<p>За предыдущий год</p>	<p>1-3</p>
<p>8.1.4. Результаты участия воспитанников в окружных, региональных и федеральных конкурсах, фестивалях («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: и др.)</p>	<p>За предыдущий год</p>	
<p>8.1.6. Наличие на сайте СП (на своей странице) постоянно действующего интерактивного взаимодействия между участниками образовательных отношений</p>	<p>За предыдущий год</p>	<p>1-3</p>
<p>8.1.7. Наличие у педагогического коллектива СП достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне СП-1 балл, на уровне образовательного округа – 2 балла, на региональном уровне - 3 балла</p>	<p>За предыдущий год</p>	<p>1-3</p>
<p>8.2. Ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим работникам, медицинским работникам: от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; свыше 10 лет – 15% должностного оклада. За предыдущий год</p>		
<p>8.3.2. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы</p>	<p>За предыдущий год</p>	<p>1-3</p>
<p>8.4.2. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий</p>	<p>За предыдущий год</p>	<p>1-3</p>

	8.4.4. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	За предыдущий год	1-3
Инструктор по физической культуре	8.1.1. Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)	За предыдущий год	1-3
	8.1.3. Представление опыта деятельности СП по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): Но уровне СП– 1 балл; на уровне образовательного округа - 2 балла; на региональном уровне- 3 балла	За предыдущий год	1-3
	8.1.4. Результаты участия воспитанников в окружных, региональных и федеральных конкурсах, фестивалях («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: и др.)	За предыдущий год	
	8.1.5. Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников	За предыдущий год	1-3
	8.1.6. Наличие на сайте СП (на своей странице) постоянно действующего интерактивного взаимодействия между участниками образовательных отношений	За предыдущий год	1-3
	8.1.7. Наличие у педагогического коллектива СП достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по	За предыдущий год	1-3

	результатам конкурсных мероприятий на уровне СП-1 балл, на уровне образовательного округа – 2 балла, на региональном уровне - 3 балла		
	8.2. Ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим работникам, медицинским работникам: от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; свыше 10 лет – 15% должностного оклада.		
	За предыдущий год		
	8.3.2. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы	За предыдущий год	1-3
	8.4.2.Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	За предыдущий год	1-3
	8.4.4. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	За предыдущий год	1-3
Помощники воспитателя	8.3.1. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или по ДОУ)	За предыдущий год	1-3
	8.4.1.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	За предыдущий год	1-3
	8.4.2.Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	За предыдущий год	1-3
	8.4.3.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	За предыдущий год	1-3
	8.4.4. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	За предыдущий год	1-3
Старшая медсестра	8.2. Ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим работникам, медицинским работникам: от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; свыше 10 лет – 15% должностного оклада.		
	8.3.1.Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в СП (в среднем по группе или по СП)	За предыдущий год	1-3
	8.4.1.Снижение или стабильно низкий	За	1-3

	уровень заболеваемости воспитанников	предыдущий год	
	8.4.2.Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	За предыдущий год	1-3
	8.4.3.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	За предыдущий год	1-3
	8.4.4. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	За предыдущий год	1-3
Бухгалтер	8.5.4.Высокий уровень организации бухгалтерского учета в структурном подразделении за счет использования современных форм и методов учета. Качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, энергоресурсов, финансовых ресурсов, сохранности муниципальной собственности	За предыдущий год	1-3
	8.5.5.Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	За предыдущий год	1-3
	8.5.6.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	За предыдущий год	1-3
	8.5.7.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	За предыдущий год	1-3
	8.5.8. Наличие электронного документооборота с органами управления образования. Финансовым управлением, налоговыми органами с использованием сети Интернет	За предыдущий год	1-3
Заведующий хозяйством	8.5.4.Высокий уровень организации бухгалтерского учета в структурном подразделении за счет использования современных форм и методов учета. Качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, энергоресурсов, финансовых ресурсов, сохранности муниципальной собственности	За предыдущий год	1-3
	8.5.6.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам	За предыдущий	1-3

	финансово-хозяйственной деятельности	год	
	8.5.7. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	За предыдущий год	1-3
	8.5.9. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	За предыдущий год	1-3
Делопроизводитель	8.5.8. Наличие электронного документооборота с органами управления образования. Финансовым управлением, налоговыми органами с использованием сети Интернет	За предыдущий год	1-3
	8.5.14. Напряженность и интенсивность работы на персональном компьютере	За предыдущий год	1-3
	8.5.15. Создание электронной базы данных на работников, на обучающихся. Работа с электронной почтой	За предыдущий год	1-3
Калькулятор	8.5.12. Персональная ответственность за проведение соответствующих должности мероприятий	За предыдущий год	1-3
	8.5.14. Напряженность и интенсивность работы на персональном компьютере	За предыдущий год	1-3
Специалист по кадрам	8.5.13. Качественное ведение личных дел обучающихся, работников школы, книг приказов	За предыдущий год	1-3
	8.5.14. Напряженность и интенсивность работы на персональном компьютере	За предыдущий год	1-3
	8.5.15. Создание электронной базы данных на работников, на обучающихся. Работа с электронной почтой	За предыдущий год	1-3
Повар, кухонный работник, грузчик, кастаньяша, кладовщик, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, машинист по стирке и ремонту	8.5.9. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	За предыдущий год	1-3

спецодежды, вахтер, уборщик служебных помещений			
Контрактный управляющий	8.5.10. Своевременная и оперативная работа по подготовке необходимой документации для проведения закупок и торгов	За предыдущий год	1-3
	8.5.11. Подготовка оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации До 3 единиц Свыше 3 единиц	За предыдущий год	1-3
	8.5.12. Персональная ответственность за проведение соответствующих должности мероприятий	За предыдущий год	1-3
Методист	8.1.1. Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)	За предыдущий год	1-3
	8.1.2. Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДООУ)	За предыдущий год	1-3
	8.1.3. Представление опыта деятельности СП по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): На уровне СП– 1 балл; на уровне образовательного округа - 2 балла; на региональном уровне- 3 балла	За предыдущий год	1-3
	8.1.5. Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников	За предыдущий год	1-3
	8.1.6. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	За предыдущий год	1-3
	8.1.7. Наличие у педагогического коллектива СП достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий	За предыдущий год	1-3

	на уровне СП-1 балл, на уровне образовательного округа – 2 балла, на региональном уровне - 3 балла		
	8.2. Ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим работникам, медицинским работникам: от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; свыше 10 лет – 15% должностного оклада.		
	8.3.2. Позитивная динамика в результатах развивающей, психологической работы	За предыдущий год	1-3
	8.5.1. Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	За предыдущий год	1-3
	8.5.2. Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки	За предыдущий год	1-3
	8.5.3. Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО –2 балла; выше -3 балла	За предыдущий год	1-3
Старший воспитатель	8.1.1. Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)	За предыдущий год	1-3
	8.1.2. Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДОУ)	За предыдущий год	1-3
	8.1.3. Представление опыта деятельности СП по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): Но уровне СП– 1 балл; на уровне образовательного округа - 2 балла; на региональном уровне- 3 балла	За предыдущий год	1-3

8.1.5. Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников	За предыдущий год	1-3
8.1.6. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	За предыдущий год	1-3
8.1.7. Наличие у педагогического коллектива СП достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне СП-1 балл, на уровне образовательного округа – 2 балла, на региональном уровне - 3 балла	За предыдущий год	1-3
8.2. Ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим работникам, медицинским работникам: от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; свыше 10 лет – 15% должностного оклада.		
8.3.2. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы	За предыдущий год	1-3
8.5.1. Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	За предыдущий год	1-3
8.5.2. Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки	За предыдущий год	1-3
8.5.3. Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО –2 балла; выше -3 балла	За предыдущий год	1-3

9. Выплаты руководителю структурным подразделением (детский сад) за эффективность работы – 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных	Максимальное
---	---------------------	----------------------	------------------	--------------

			баллов (заполняется специалистом органа управления образованием)	кол-во баллов
1	2	3	4	5
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			6

	движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.			
Итого:				19
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10%-15% - 2 балла 16%-24% - 3 балла более 24% - 5 баллов			5
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)			4
Итого:				9
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников			
3.1.	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла			5
3.2.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)			5

3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов			5
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла			3
Итого:				18
4.	Эффективность управленческой деятельности			
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов <i>(баллы могут суммироваться)</i>			9
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл <i>(по итогам отчетного года)</i>			5
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>			6
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности			2

	образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла			
4.5.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл			2
4.6.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла			2
4.7.	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов- 4 балла.			4
Итого:				30
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов			5
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла			3

5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО –2 балла; выше -3 балла			3
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла			4
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла			4
5.6.	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более -5 баллов			5
Итого:				24
ВСЕГО:				100

Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы

руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

расчет стоимости балла:

$$B = C/n,$$

Где В – стоимость одного балла в данной части;

С – сумма денежных средств, отпущенная на стимулирующую часть руководителя структурным подразделением;

n – максимальное количество баллов.

Срок оценивания – календарный год.

Расчет стоимости одного балла производится два раза в год в начале календарного года и в начале учебного года и утверждается приказом директора. (Перерасчет делается при изменении одного из составляющих формулы).

9. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, и иных работников структурного подразделения ГБОУ СОШ № 12г. Сызрани «Детский сад».

10.1 Работникам структурного подразделения Учреждения «Детский сад» может быть выплачена премия до 450% от должностного оклада, за счёт стимулирующей части в фонде оплаты труда ДОУ, а так же за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

10.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников структурного подразделения «Детский сад» являются:

- за своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, входящих в круг должностных обязанностей – до 300% должностного оклада;
- за своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, входящих в круг должностных обязанностей – до 300% должностного оклада;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений - до 200% должностного оклада;
- выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания, и др.) – до 200% должностного оклада;
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда - до 200% должностного оклада;
- высокий уровень организации и контроля образовательного процесса - до 150 % должностного оклада,
- организация инновационной деятельности педагогов - до 150 % должностного оклада,
- за выполнение работ по наставничеству с молодыми специалистами, за оказание практической помощи в приобретении навыков, необходимых для выполнения трудовых обязанностей, за контроль его работы в размере до 100% от должностного оклада за фактически отработанное время.
- творческий подход к работе, разработка новых программ и технологий, индивидуально - дифференцированная работа с воспитанниками - до

150 % должностного оклада,

- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.) - в размере до 150% должностного оклада;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта до 150% должностного оклада;
- образцовое содержание территории СП - до 150% должностного оклада;

10.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам структурного подразделения «Детский сад», либо отдельным работникам.

10.4. Педагогические работники структурного подразделения «Детский сад», административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

10.5. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников определяется директором ГБОУ СОШ № 12 и оформляется приказом.

10.6. Премия может назначаться и выплачиваться сотрудникам как в процентном отношении от оклада, так и фиксированной суммой за фактически отработанное время.

ПОЛОЖЕНИЕ

о нормах обеспечения работников
специальной одеждой, специальной обувью и другими
средствами индивидуальной защиты

*государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
средней общеобразовательной школы № 12
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области*

**Приложение № 4
к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
средней общеобразовательной школы № 12
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области
на 2021-2024 годы.**

I. Общие положения.

1.1. В соответствии со ст. 221 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (в дальнейшем – средства индивидуальной защиты) в соответствии с нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

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

1.3. Норма выдачи специальной одежды и обуви в Учреждении (школа):

	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)
1	2	3	4
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Уборщик производственных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
3.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
4.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года
5.	Рабочий по обслуживанию оборудования	Костюм брезентовый Костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года 1 на 9 месяцев 1 пара 6 пар 1 пара 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года

1.4. Норма выдачи специальной одежды и обуви работникам в структурном подразделении реализующем программы дошкольного образования – «Детский сад»:

	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)
	2	3	4
1	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный	1
2	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1
3	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Ботинки кожаные	1 1 1 1 пара
4	Кухонный работник	Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара
5	Машинист по стирке белья	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук прорезиненный с нагрудником Сапоги резиновые	1 1 1 1 пара
6	Старшая медсестра	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 2 пары
7	Уборщик производственных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
8	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года
9	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	1

		Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	4 пары 1 пара
10	Рабочий по обслуживанию оборудования	Костюм брезентовый Костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года 1 на 9 месяцев 1 пара 6 пар 1 пара 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальных доплатах работникам Учреждения из
специальной части фонда оплаты труда

*государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
средней общеобразовательной школы № 12
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области*

**Приложение № 5
к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
средней общеобразовательной школы № 12
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области
на 2021-2024 годы.**

Данное положение разработано на основании следующих нормативных документов: Типового положения об общеобразовательном учреждении, утверждённого постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 г. № 196, Уставом ГБОУ СОШ № 12, Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений.» (с изменениями, внесёнными Постановлением Правительства от 17.02.2007. №14), Постановлением правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», постановления Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «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», постановления Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 268 «О проведении в 2008 г. эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 12.09.2008г. № 666. Постановление Правительства Самарской области № 582 от 30.10.2013г. О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»

I. Общие положения.

1.1. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников включает в себя: 1) Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, постановлениями правительства Российской Федерации и правительства Самарской области; 2) Доплаты за дополнительные виды работ в установленных Учреждением размерах за:

1.2. педагогические работники

- за работу по наставничеству
- руководство методическими объединениями;

- проведение работы по дополнительным образовательным программам;
 - уровень профессионализма и компетентности работника; сложность, значимость и интенсивность выполняемой работы.
 - за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- 3) административно-хозяйственный аппарат:
- уровень профессионализма и компетентности работника; сложность, значимость и интенсивность выполняемой работы.
- 4) Выплаты материальной помощи.
- распределение специальной части фонда производится в соответствии с Положением, разрабатываемым администрацией ГБОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

II. Порядок установления выплат, доплат, надбавок.

- 2.1. Доплаты, выплаты и надбавки устанавливаются администрацией Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно.
- 2.2. Установление доплат, выплат и надбавок оформляется приказом руководителя Учреждения и доводится до сведения работников.
- 2.3. Размеры доплат, выплат и надбавок устанавливаются в абсолютных размерах или в процентах от оклада (должностного оклада). Сотрудникам, работающим на 0,5 ставки, оплачивать стимулирующие выплаты в полном объеме по результатам критериев работников общеобразовательного учреждения.

III. Механизм установления доплат, выплат и надбавок.

- 3.1. Фонд специальной части распределяется на сотрудников Учреждения. Выплаты компенсационного характера распространяются на всех сотрудников Учреждения.
- 3.2. Общий фонд надбавок, доплат, которые оцениваются в рублях работникам Учреждения распространяется на членов коллектива по следующей схеме:
- 3.3. Выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (старшей медсестре – 12%); за работу в логопедических группах с детьми с ограниченными возможностями здоровья (отклонения в развитии речи) (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог – 20%); за работу в логопедических группах с детьми с ограниченными возможностями здоровья (отклонения в развитии речи) (учитель-логопед – 20%, воспитатель логопедической группы – 20%, музыкальному руководителю – 20%, инструктору по физической культуре – 20%); выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Каждый час работы сторожа в ночное время (в период с 22:00 час. вечера до 06:00 утра) по

сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере на 35%. В случае привлечения работника к работе в выходной или праздничный нерабочий день работа оплачивается не менее, чем в двойном размере или предоставляется отгул в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

3.4. Доплаты за дополнительные виды работ:

3.4.1. Доплаты за дополнительные виды работ педагогическим работникам:

- За деление класса на подгруппы – применять коэффициент 2;
- За категоричность – применять коэффициент: 1 категория – 1,1; высшая – 1,2;
- **За награды Министерства образования и науки Российской Федерации (Нагрудный знак Почетный работник общего образования РФ, Почетная грамота Министерства образования и науки РФ, Благодарность Министерства образования и науки РФ) - применять коэффициент 1,1;**
- За проверку тетрадей:
русский язык, математика, геометрия, алгебра, родной (русский язык) – до 26% от количества учебных часов;
химия, физика, английский язык, литература, литературное чтение, окружающий мир, чтения, речевая практика, мир природы и человека часы индивидуальных занятий на дому – до 21% от количества учебных часов;
география, краеведение, история, обществознание, биология, информатика, право – до 16% от количества учебных часов;
ОБЖ, технология, изобразительное искусство, ручной труд, профильный труд – до 6% от количества учебных часов;
- За заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.) – до 1100,00 руб.;
- Прочие доплаты – осуществление деятельности, не предусмотренная должностными обязанностями – до 300% от оклада. Выплачивается как в процентном отношении от должностного оклада, так и фиксированной суммой за фактически отработанное время;
- За награды (медаль «Ветеран труда») - применять коэффициент 1,1;
- За кружковую работу - до 500,00 руб.;
- За консультации и дополнительные занятия с обучающимися – до 600руб. (за 1 академический час);
- Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы, углубленного уровня в рамках профильного обучения применить коэффициент 1,3.
- 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. При количестве учащихся менее фактической применяется коэффициент наполняемости класса:

1-8чел. = 3

9-12чел. = 2

13-16чел. = 1,5

17-20чел. = 1,2

21-25чел. = 1.

- За работу по наставничеству – до 1500руб.
- За использование в образовательном процессе дистанционных общеобразовательных технологий, электронного обучения – до 250%. Выплачивается как в процентном отношении от должностного оклада, так и фиксированной суммой за фактически отработанное время;

3.4.2. Доплаты, надбавки из спец.фонда административно-управленческому, обслуживающему персоналу – до 300% от оклада за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями.

3.4.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается заведующему библиотекой и заведующему хозяйством школы в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

4. Порядок выплаты материальной помощи.

4.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

4.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

4.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работнику Учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

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

4.5. Выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам утверждается директором ГБОУ СОШ № 12 г. Сызрани оформляется приказом.