

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы с. Заборовка
муниципального района Сызранский Самарской области
на 2024 – 2027 годы

От работодателя:

директор государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области основной
общеобразовательной школы с. Заборовка
муниципального района Сызранский
Самарской области



Л.В.Кулагина
(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области основной
общеобразовательной школы
с. Заборовка муниципального района
Сызранский Самарской области

Е.В.Дедкова
(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе
труда по г.о. Сызрань главного управления труда Министерства
гуманитарного и социального развития Самарской области.

Министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Протокол регистрационный номер: 00372024
от 30.01.2024г.
<u>Коллектив основной общеобразовательной школы с. Заборовка</u> (подпись, Ф.И.О.)

Мухометов

Содержание

	Стр.
1. Общие положения	3
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	6
3. Рабочее время и время отдыха	12
4. Оплата и нормирование труда	27
5. Социальные гарантии и льготы.....	32
6. Участие работников в управлении Учреждением.....	35
7. Охрана труда и здоровья	36
8. Поддержка молодых педагогов.....	39
9. Дополнительное профессиональное образование работников	40
10. Социальное партнёрство.....	41
11. Гарантии профсоюзной деятельности	46
12. Обязательства профкома	50
13. Урегулирование трудовых споров	51
14. Контроль за выполнением Коллективного договора	51
 Приложения:	
Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка.....	53
Приложение № 2 Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работников ГБОУ ООШ с. Заборовка.....	92
Приложение № 3 Положение об оплате труда работников ГБОУ ООШ с. Заборовка	96
Приложение № 4 Положение об оплате труда работников ГБОУ ООШ с. Заборовка из спецфонда оплаты труда	103
Приложение № 5 Положение о компенсационных выплатах работникам ГБОУ ООШ с. Заборовка	107
Приложение № 6 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ ООШ с. Заборовка	110
Приложение № 7 Положение об обеспечении работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, сmyывающими и обезвреживающими средствами ...	196
Приложение № 8 Положение о наставничестве	206
Соглашения по охране труда	213

1. Общие положения.

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

1.2 Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области основной общеобразовательной школес. Заборовка муниципального района Сызранский Самарской области (далее – Учреждение).

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Кулагиной Л.В. (далее – работодатель); работники Учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профком) Дедковой Е.В.

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

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношении с директором Учреждения.

1.6. Директор обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников Учреждения в течение 10 дней после его подписания.

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

1.8. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации

положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также некоторые иные отношения, возникающие из взаимных обязательств сторон на основе социального партнерства, направленные на решение задач в области обеспечения социально-экономических прав и интересов работников Учреждения, повышение качества подготовки обучающихся, защиту интересов и дальнейшее повышение имиджа Учреждения.

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

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

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

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.12. При ликвидации образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.14. 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 его усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

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

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

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

1.18. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем коллектива.

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

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

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

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

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

1.24. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в Коллективном договоре по соглашению сторон) и действует по 27.01.2027г. включительно.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

2.1. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ директора объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ).

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

2.2.3. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий недопускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный 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.

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

В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условия испытания должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев (для руководителя структурного подразделения – не более 6 месяцев).

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

2.2.6. Действие трудового договора мобилизованных, добровольцев и контрактников приостанавливается, на период прохождения ими военной службы, по заявлению работника (ч.1ст.351.7).

К заявлению работник прилагает копию повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы.

В период приостановления за работником сохраняется место работы (должность).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан рассчитать работника в полном объеме за предшествующий период работы.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. О выходе работник должен предупредить работодателя не менее чем за 3 рабочих дня.

Расторжение трудового договора осуществляется по инициативе работодателя (п.13.1 ст.81 ТК РФ) в случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы.

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

2.2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

2.3. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается директором Учреждения, исходя из количества часов по учебному

плану, образовательным программам, обеспеченности кадрами, но не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

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

2.4. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе директора возможны только:

2.6.1. По взаимному согласию сторон;

2.6.2. По инициативе работодателя в случаях:

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

б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. (Продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);

в) простоя, когда работникам поручается, с учетом их специальности и квалификации, другая работа в Учреждении на все время простоя (карантином и в других случаях);

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

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

В подпунктах «г», «д» для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, но директор обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (ст.60 п.2 ТК РФ).

2.7. 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 ч.1 ст.77 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

2.14. Профком берет на себя обязательства:

- принимать участие (по желанию работника) во всех стадиях заключения трудового договора;
- защищать интересы работников в случае невыполнения трудового договора со стороны работодателя при индивидуальном споре во всех инстанциях (комиссия по трудовым спорам, судебные инстанции) по личному заявлению работника, по вопросам, входящим в компетенцию профсоюзной организации;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза с его согласия;
- осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам, организовывать по просьбе работника бесплатные юридические консультации в юридических службах городской организации профсоюза;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

2.15. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

Стороны договорились:

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

- не освобожденные председатели первичной профсоюзной организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;
- отнесённые категории граждан предпенсионного возраста(за 2 года до пенсии);
- до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3лет;
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- председатель первичной профсоюзной организации, члены профсоюза.

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

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

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

2.21. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом Профкома первичной профсоюзной организации.

2.22. С учетом мнения Профкома первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.23. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

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

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

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

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

2.29. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие должности.

2.30. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.31. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.32. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.33. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников.

Профком обязуется:

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

2.35 Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.36 Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников Учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность с учётом:

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

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) (далее – приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

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

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

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

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

3.3. Режим работы руководителя Учреждения, должности которого поименованы в разделе II номенклатуры должностей, определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

3.4. Продолжительность рабочей недели для мужчин Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается не более 36 часов в неделю (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

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

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

3.4.2. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования.

3.4.3. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в следующих подпунктах, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее – норма часов учебной (преподавательской) работы).

3.4.4. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным).

3.5. Выполнение педагогической работы учителями Учреждения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их

учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601(далее – нормируемая часть педагогической работы).

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

3.6. 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.

3.6.1. 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.

3.6.2. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, работодатель руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

- не допускает в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- осуществляет определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании осуществлять классное руководство с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство в двух классах, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству в двух классах осуществляется с установлением всех видов выплат за каждый класс.

3.6.3. 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

3.6.4. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утверждённых постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. № 189 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 3 марта 2011 г., регистрационный № 19993), с изменениями, внесёнными постановлениями Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 июня 2011 г. № 85 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 15 декабря 2011 г., регистрационный № 22637), от 25 декабря 2013 г. № 72 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 27 марта 2014 г., регистрационный № 31751) и от 24 ноября 2015 г. № 81 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 18 декабря 2015 г. № 40154), предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; январь – май – по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

3.7. 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 особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций.

При составлении расписаний занятий Учреждение должно исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась 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.

3.8. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлинёнными 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.

3.9. 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 3.5. настоящих правил (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.

3.9.1. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.9.2. Режим рабочего времени руководителя образовательной организации, должность которого поименована в разделе II номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с его 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.

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

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

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

3.11. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организации по оздоровлению и (или) отдыху обучающихся, в том числе в пришкольных оздоровительных лагерях, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

3.12. Приказ руководителя образовательной организации об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);

- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;

- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;

- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;

- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);

- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);

- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;

- порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах (классах), а также определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;

- перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в «дежурных» группах (классах);

- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;

3.13. С каждым работником образовательной организации заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

3.14. Работникам, привлекаемым к работе в день, который установлен как нерабочий день с сохранением среднего заработка, предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Данный оплачиваемый день отдыха может быть использован работником по своему усмотрению по согласованию с работодателем или присоединён к основному оплачиваемому отпуску.

3.15. В структурном подразделении «Детский сад» с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю, согласно утвержденного графика сменности.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы.

3.16. Режим рабочего времени для уборщиков служебных помещений школы и сторожей (школа, СП «Детский сад») определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаемым директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.17. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее – Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего

предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

3.17.1. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

3.17.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.17.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

3.17.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.17.5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения.

3.17.6. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.17.7. Локальные нормативные акты Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3.17.8. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов,

образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.17.9. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах.

3.17.10. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

3.17.11. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

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

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

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

3.21. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы

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

3.22. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим педагогическую работу помимо основной работы (заместителям директора по УВР, руководителю структурного подразделения, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если педагоги, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.24. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора. 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).

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

3.26. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых

зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или её отдельном структурном подразделении.

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

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

3.28. Сокращать продолжительность работы для всех категорий работников накануне нерабочих праздничных дней в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с профкомом.

3.33. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- рождения ребенка – 3 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дней;
- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 3 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, за социально-значимую работу – 3 календарных дня.

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

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

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

3.36. По желанию Работника ежегодный отпуск допускается разделять на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. В исключительных случаях в связи с производственной необходимостью переносить отпуск полностью или частично на другой год.

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

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

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

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

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

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

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

3.42. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без

сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- родителям, опекунам, попечителям для ухода за детьми-инвалидами;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

3.45. Всем работникам учреждения (кроме педагогических работников) в течение рабочего дня (смены) устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин. (ст.108 ТК РФ), за исключением медицинской сестры СП «Детский сад», ей предоставляется перерыв продолжительностью - 1 час.

Подразделение	Должность по штатному расписанию	Время перерыва для отдыха и питания
Школа	директор	13.00-13.30.
	зам.директора по УВР	12.00-12.30
	Начальник экономического отдела	12.00-12.30
	завхоз	12.00-12.30
	гардеробщик	12.00-12.30
	рабочий по обслуживанию здания	12.00-12.30.
	уборщики служебных помещений	1 смена 13.00-13.30. 2 смена 15.00-15.30.
СП «Детский сад»	заведующая	12.00-12.30
	старший воспитатель	13.00.-13.30.
	музыкальный руководитель	12.00-12.30.

	экономист	12.00-12.30.
	помощники воспитателя	14.00-14.30.
	повар	12.00-12.30.
	рабочий по обслуживанию здания	12.00-12.30.
	дворник	12.00-12.30.
	медсестра	12.00.-13.00.
	уборщик служебных помещений	12.00-12.30.
	завхоз	12.00-12.30.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается:

возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении) (ст. 108 ТК РФ).

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

Профком обязуется:

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

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

3.49. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

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

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

4.2. Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности при установлении размеров окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой-

либо дискриминации: различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.)

4.4. Размер указанных доплаты и надбавки порядок их установления определяется Учреждением в пределах, выделенных на эти цели средств

самостоятельно и закрепляется локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения профкома. Положение об оплате труда и порядка установления доплат и надбавок к должностным окладам работников Учреждения (приложение № 3).

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

Работникам могут быть установлены иные доплаты и надбавки в соответствии с действующим законодательством. (Положение о материальном стимулировании работников Учреждения (приложение № 3).

4.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме перечисляется на указанный работником счёт в банке. Днями выплаты заработной платы являются 12 и 27 число текущего месяца.

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

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия уполномоченным органом решения о выдаче диплома;

- при присвоении почетного звания согласно постановлению Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201.

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

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

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

4.10. Администрация Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает положения о стимулирующих и компенсационных выплатах, которые вывешиваются на видном месте для всеобщего обозрения.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат работникам ГБОУ ООШ с. Заборовка (приложение № 6).

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

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

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни (более трёх дней) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Временное замещение длительно отсутствующего по другим причинам (при получении им дополнительного профессионального образования, совмещающего работу с получением образования, при направлении его в командировку и т.д.) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником производить оплату за классное руководство пропорционально времени замещения.

4.14. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы (*иной режим рабочего времени*), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

4.15. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы (*иной режим рабочего времени*).

4.16. За время работы в 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 оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации, а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство, установленных по решению органов государственной власти.

4.17. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удаленной работы то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

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

4.19. Ежегодно информировать коллектив работников Учреждения об исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности.

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

Работодатель обязуется:

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

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

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

4.25. 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).

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

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

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

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

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

Обязательства профкома:

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

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

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

V. Социальные гарантии и льготы.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

Работодатель обязуется:

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

5.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ.

5.4. Обеспечивать работникам бесплатное пользование библиотечным фондом Учреждения, компьютерной техникой в образовательных целях.

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

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления;
- при поступлении на педагогическую работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности.

5.6. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учетом

присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям, должностных обязанностей, профилей работ.

5.7. 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, утвержденных министерством образования и науки Самарской области, этапов этих конкурсов, проводимых территориальными управлениями министерства образования и науки Самарской области;

-педагогические работники, которые в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации, имели обучающихся, ставших победителями или призерами Всероссийских олимпиад и конкурсов, первенств чемпионатов Европы, мира, Олимпийских игр, чемпионатов России по видам спорта;

-педагогические работники в течение последних пяти лет, т.е., со времени предыдущей аттестации, имели обучающихся, получивших 100 баллов на ЕГЭ.

Квалификационная категория продлевается соответствующими органами управления образованием на основании заявления работника.

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

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

5.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее одного года, имеющаяся у них квалификационная

категория решением соответствующего органа управления образованием продлевается до наступления пенсионного возраста. При продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста квалификационная категория определяется на общих основаниях.

5.11. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха.

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

5.13В соответствии с Федеральным законом от 07.10.2022 №376-ФЗ работникам, участвующим в специальной военной операции и членам их семей предоставить социальные гарантии, касающиеся трудовых прав:

- трудовой договор не расторгать по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, из-за призыва по мобилизации, на добровольной основе или по контракту в СВО;

- работодатель не позднее дня приостановки действия трудового договора обязан перечислить заработную плату и иные выплаты;

- в стаж работы, который дает право на отпуск, засчитывают время приостановки трудового договора из-за участия в специальной военной операции;

- работник, у которого есть ребенок в возрасте до 18 лет, имеет преимущество при сокращении, если второго родителя призвали на военную службу;

- работник, у которого есть ребенок в возрасте до 14 лет, только при наличии письменного согласия направляется в командировки, привлекается к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, если второго родителя призвали на военную службу;

- при этом в период приостановки действия трудового договора лиц, участвующих в СВО, можно уволить в случаях окончания действия срочного трудового договора, в случае невыхода сотрудника на работу по истечении 3 месяцев после окончания им военной службы.

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

Согласно ст.128 ТК РФ на основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы

(службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

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

Профком обязуется:

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

5.14. Принять на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Учреждения и их семьями. В этих целях работодатель предоставляет свободные спортивные помещения и спортивное оборудование для занятий в тренажерном зале, по волейболу, футболу, баскетболу и др.

5.15. Способствовать развитию самодеятельного художественного творчества и общественных мероприятий, пропагандирующих здоровый образ жизни.

5.16. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

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

Стороны признают необходимым:

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

VI. Участие работников в управлении Учреждением.

Стороны договорились:

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

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

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

VII. Охрана труда и здоровья.

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

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить право работников на здоровые безопасные условия труда, внедрять средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами" Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ

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

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

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

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

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

7.2.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами за счет Учреждения (ст.221 ТК РФ). Положение об обеспечении работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами (приложение № 8).

7.2.10. Обеспечивать организацию проведения периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения (статья 213 ТК РФ).

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

7.2.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

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

7.2.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

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

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

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

Работники обязуются:

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

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

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

7.6. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

Профком обязуется:

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

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

Работодатель и профком совместно:

7.11. Заключают соглашение по охране труда.

7.12. Обеспечивают проведение административно-общественного контроля по охране труда.

7.13. Участвуют в расследовании несчастного случая с работниками и обучающимися.

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

7.15. Обеспечивают условия для эффективной работы совместной комиссии по охране труда.

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

VIII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

8.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

IX. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

9.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

9.1.3. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

9.1.4. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и

размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

9.1.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

9.1.6. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

9.1.7. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

9.1.8. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

Х. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

10.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

10.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

10.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

10.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением;

предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

10.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

10.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2.2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

10.2.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.4. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.5. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

10.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135,144 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 сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 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);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников, изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

10.3.2. 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);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

10.3.3. 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);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 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);

10.3.4. 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);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

10.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.4.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

10.4.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.4.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

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

10.4.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

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

10.4.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.4.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

10.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.4.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

11.1. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.2.11. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профсоюзной организации г.о. Сызрань профсоюза работников народного образования и науки РФ в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

11.2.18. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений директором Учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом настоящего Коллективного договора, с профкомом после проведения взаимных консультаций.

11.2.19. С учетом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении (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 сверхурочным работам (статья 99 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);
- формирование аттестационной комиссии в Учреждении (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

11.3.С учетом мотивированного мнения профкома 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);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

11.4. По согласованию с профкомом 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);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (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);
- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем.

11.5. С предварительного согласия профкома Учреждения производится:

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

11.7. Члены выборного профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

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

ХII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

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

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

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

12.4. 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.

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

12.6. Направлять учредителю Учреждения заявления о нарушении директором Учреждения, его заместителями, руководителям структурного подразделения законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора.

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

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

12.9. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

12.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять документы в соответствующие органы.

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

12.12. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации на соответствие занимаемой должности, охране труда и других.

12.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зароботке и страховых взносах работников.

12.14. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

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

12.16. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет профсоюзной организации городского округа Сызрань профсоюза работников народного образования и науки РФ членских профсоюзных взносов.

12.17. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

12.18. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Учреждения.

12.19. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

XIII. УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

Стороны договорились:

13.1. Для рассмотрения возникших индивидуальных трудовых конфликтов создать комиссию по трудовым спорам (КТС) из равного количества представителей работодателя и профсоюзной организации.

13.2. Коллективные трудовые споры между работодателем и профсоюзной организацией разрешаются при посредничестве создаваемой комиссии с помощью простых переговоров, а в случае невозможности их решения – согласно ТК РФ.

13.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились:

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

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

14.3. Осуществляют контроль за выполнением плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании не реже одного раза в год.

14.4. Разъяснять условия Коллективного договора работникам Учреждения.

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

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

14.7. 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.

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

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

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

Принято на общем собрании
коллектива ГБОУ ООШ с.Заборовка

Протокол № 1 от «22» января 2024г



Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с.Заборовка муниципального района Сызранский Самарской области

Приложение № 1 к коллективному договору ГБОУ ООШ с.Заборовка

на 2024– 2027 годы.

I. Общие положения.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные правила, права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области основной общеобразовательной школы с.Заборовка муниципального района Сызранский Самарской области (далее - Учреждение) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами

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

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

качества, эффективное использование рабочего времени.

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

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

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

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

1.8. Правила, если иное не установлено Уставом, иными локальными актами едины и обязательны для всех работников Учреждения, структурного подразделения, входящего в состав Учреждения.

1.9. Правила внутреннего трудового распорядка являются Приложением № 1 к Коллективному договору на 2018 – 2021 г.г., действующему в Учреждении.

II. Порядок приема и увольнения работника.

2.1. Прием на работу.

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

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

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

2.1.4. Прием работников в Учреждение осуществляется в соответствии с

нормами трудового законодательства Российской Федерации.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере внутренних дел ;
- решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске к педагогической деятельности лиц, имевших судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а так же против общественной безопасности, и лиц, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям;
- сведения о том, что педагогический работник не имеет статус иностранного агента.

2.1.6. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.1.7. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель

обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.1.8. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.1.9. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям), за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;
- имеющие статус иностранного агента.

2.1.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника:

с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения либо лицом, которому в соответствии с должностной инструкцией непосредственно подчиняется работник);

с инструкциями по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;

с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

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

При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более 3-х месяцев, а для заместителей директора по УВР, руководителей и заведующих структурного подразделения, главного бухгалтера - не более 6 месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

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

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

2.1.15. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. Трудовая книжка оформляется в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в сейфе Учреждения.

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

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

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

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

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

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

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

2.3. Увольнение работника.

2.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося;
- 3) получение или выявлении сведений о том, что работник приобрел статус иностранного агента.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.3.3. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.3.4. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

2.3.6. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и

лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

2.3.9. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

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

2.3.10. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

III. Основные права и обязанности и ответственность администрации Учреждения.

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

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

- организовывать образовательный процесс в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС);

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

В соответствии с Федеральным законом «Об ограничении курения табака» от 10 июля 2001 г. № 87-ФЗ в Учреждении запрещено курение.

3.3. Директор Учреждения обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых

договоров;

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

обеспечивать их участие в управлении Учреждения.

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

3.4 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;
- за незаконное отстранение работника от работы;
- за 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.

IV. Основные права и обязанности работников Учреждения

4.1. Работники Учреждения имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации,
- иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 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;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым

кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формам;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к

информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

10) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

11) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.3. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Самарской области, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Педагогические работники, проживающие в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и

освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Самарской области и обеспечиваются за счёт бюджетных ассигнований бюджета Самарской области (для учреждений, расположенных в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа)).

4.5. Директору Учреждения, заместителям директора Учреждения, руководителю структурного подразделения предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

4.6. Работники Учреждения обязаны:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

2) соблюдать Устав правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

3) соблюдать трудовую дисциплину;

4) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

5) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

6) содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях и на территории Учреждения, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, бережно относиться к имуществу работодателя в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, и других работников;

7) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя);

8) проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

9) не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну и конфиденциальную информацию о деятельности Учреждения;

10) вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения, принятых в Учреждении;

11) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

12) поддерживать дисциплину в Учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся, без применения методов физического и психического насилия;

13) соблюдать требования законодательства РФ по противодействию коррупции;

14) осуществлять профилактическую работу с обучающимися (воспитанниками) и родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся (воспитанников) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции;

15) принимать участие по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений, сотрудничать с правоохранительными органами;

16) предотвращать и урегулировать конфликты интересов;

17) не допускать составление неофициальной отчетности и использование поддельных документов;

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

4.7. Педагогические работники Учреждения обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для

получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

10) соблюдать устав Учреждения, положение о Структурном подразделении и правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

11) не разглашать конфиденциальную информацию о деятельности Учреждения;

12) вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения, принятых в Учреждении;

13) поддерживать дисциплину в Учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся, без применения методов физического и психического насилия;

14) соблюдать требования законодательства РФ по противодействию коррупции;

15) осуществлять профилактическую работу с обучающимися (воспитанниками) и родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся (воспитанников) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции;

16) принимать участие по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений, сотрудничать с правоохранительными органами;

17) предотвращать и урегулировать конфликты интересов;

18) при реализации основных общеобразовательных программ вести документацию:

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

2. Журнал учета успеваемости.

3. Журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность).

4. План воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства).

5. Характеристику на обучающегося (по запросу).

19) не допускать составление неофициальной отчетности и использование поддельных документов;

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

4.8. Работникам Учреждения в период организации образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий);
- курить в помещении и на территории Учреждения;
- отвлекать работников Учреждения в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Учреждения;

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

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

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

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

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

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников Учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

коллективным договором, особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность с учётом:

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

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) (далее – приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

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

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

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

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

5.3. Режим работы руководителя Учреждения, должности которого поименованы в разделе II номенклатуры должностей, определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.4. Для мужчин в Учреждении устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается продолжительность рабочего времени не превышающая 36 часов в неделю (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

5.5. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников.

5.5.1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

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

- 1) норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования;
- 2) за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в следующих подпунктах, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее – норма часов учебной

(преподавательской) работы). Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным).

5.5.4. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в астрономических часах. Для учителей, педагогов дополнительного образования, (далее – работников, ведущих преподавательскую работу) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает фактически проводимые ими уроки (занятия) (определённые в соответствии с приказом № 1601(далее – нормируемая часть педагогической работы)) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

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

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном настоящими Правилами.

5.5.5. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и 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.

5.5.6. 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.

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

Администрация Учреждения обязана предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.5.8. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее – Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

5.5.9. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

5.5.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного

года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5.5.11. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

5.5.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.5.13. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения.

5.5.14. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.5.15. Локальные нормативные акты Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников .

5.5.16 Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5.5.17 Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой

гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю: 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

5.5.18 При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

5.5.19. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

5.5.20. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим педагогическую работу помимо основной работы (заместителям директора по УВР, руководителю структурного подразделения, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если педагоги, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

5.6. 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 особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций.

При составлении расписаний занятий Учреждение должно 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.

5.7.. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлинёнными 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.

5.7.1. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных [пунктом 5.5.5.](#) настоящих правил (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время). Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

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.

5.7.2. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.7.3. Режим рабочего времени руководителя образовательной организации, должность которого поименована в разделе II номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с его 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.

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

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

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

5.9. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организации по оздоровлению и (или) отдыху обучающихся, в том числе в пришкольных оздоровительных лагерях, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

5.10. Для административного, технического и обслуживающего персонала устанавливается следующий режим рабочего времени:

- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы - 8:30, время окончания работы - 17:00;
- перерыв для отдыха и питания с 13:00 до 13:30 продолжительностью 30 минут в течение рабочего дня. Данный перерыв не включается в рабочее время и неоплачивается.

5.10.1. Работники администрации (директор, заместители директора, заведующий структурным подразделением), начальник экономического отдела, водитель работают в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 40-часовой рабочей недели и 36 – часовой недели для женщин, проживающих в сельской местности и графику утвержденному директором ГБОУ ООШ с. Заборовка:

- директору, заместителям директора предоставляется отпуск продолжительностью - 56 календарных дней, а также дополнительный отпуск – 3 календарных дня;
- начальник экономического отдела - 28 календарных дней, а также дополнительный отпуск - 3 календарных дня.
- заведующей структурным подразделением предоставляется отпуск продолжительностью - 56 календарных дней, а также дополнительный отпуск – 3 календарных дня;
- водителю предоставляется отпуск продолжительностью - 28 календарных дней.

5.11. Рабочее время педагогических работников включает: преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, настоящими Правилами и Уставом ГБОУ ООШ с. Заборовка.

Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор Учреждения по согласованию с профсоюзным выборным органом (на новый учебный год до ухода сотрудников в отпуск). При этом необходимо учитывать:

- молодых специалистов обеспечить учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- объем учебной нагрузки у учителя должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Рабочий день учителей начинаться не позднее, чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться 15 минут после окончания уроков. Это время отведено на подготовку к уроку кабинета с соблюдением санитарно-гигиенических норм.

В течении учебного времени учителя приступают к очередным урокам со звонком, задержка учащихся на переменах, а также начало уроков после звонка не допускается и считается отсутствием учителя на рабочем месте.

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

Учителю предоставляется отпуск продолжительностью – 56 календарных дней.

5.12. Советник по воспитанию 36 часа в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе и в соответствии с графиком утвержденному директором ГБОУ ООШ с. Заборовка:

Отпуск - 56 календарных дней.

5.13. В структурном подразделении «Детский сад» с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю, согласно утвержденного графика сменности.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы.

Воспитатели работают по сменам, исходя из 36-ти часовой рабочей недели посуммированному рабочему времени с предоставлением дополнительного дня отдыха. Учётный период - 1 месяц.

На группах с 12-ти часовым пребыванием воспитанников:

-1 смена – с 07.00 - 13.00 ч.

-2 смена – с 13.00 - 19.00 ч.

Обед, работающих в 1 смену, по окончании работы, во 2-ую смену – перед началом работы.

Отпуск – 42 календарных дня.

5.14. Старший воспитатель работает 36 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе и в соответствии с 9.00 до 16.50.

Отпуск - 42 календарных дня.

5.15. Музыкальный руководитель работает 24 часа в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе и в соответствии с графиком утвержденному директором ГБОУ ООШ с. Заборовка:

Отпуск - 42 календарных дня.

5.16. Завхоз работает исходя из 40-часовой рабочей недели и 36 – часовой недели для женщин, проживающих в сельской местности при 5-ти дневной рабочей неделе, с 8.00 - 16.30 (с 08.00 до 15.45 для женщин, проживающих в сельской местности) Отпуск - 28 календарных дней.

5.17. Медсестра работает: с 07.00-15.50 ч.

Отпуск - 28 календарных дней. Дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда (Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности») – 14 дней.

5.18. Экономист работает 36 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00-15.50 ч.

Отпуск - 28 календарных дней.

5.19. Делопроизводитель работает 36 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00-15.50 ч., время ненормированное.

Отпуск - 28 календарных дней.

5.20. Секретарь 36 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.30-16.20 ч., время ненормированное.

Отпуск - 28 календарных дней.

5.21. Помощники воспитателя работают 36 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00-17.00, Отпуск - 28 календарных дней.

5.22. Повара, кухонные работники работают 36 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе, 1 смена с 6.30-14.30, 2 смена с 9.00-17.00ч.

Отпуск - 28 календарных дней, дополнительно 7 дней за тяжёлые условия труда.

5.23. Дворник, рабочий по обслуживанию зданий, Работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе, с 08.00 до 16.30. Отпуск - 28 календарных дней.

5.24. Режим рабочего времени для сторожей (школа, СП «Детский сад») определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Сторож работает в соответствии с графиком сменности исходя из 40 часовой рабочей недели с предоставлением другого дня отдыха с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за год. Отпуск - 28 календарных дней.

5.25. Машинист по стирке и ремонту спецодежды, работает 36 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00-15.50ч.

Отпуск - 28 календарных дней.

5.26. Режим рабочего времени для уборщиков служебных помещений определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики

сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Уборщик служебных помещений работают по сменам, исходя из 36-ти часовой недели, при 5-ти дневной рабочей неделе

-1 смена – с 07.00 - 14.50 ч.

-2 смена – с 13.00 - 19.50 ч.

Обед, работающих в 1 смену, по окончании работы, во 2-ую смену – перед началом работы.

Отпуск - 28 календарных дней.

5.27. Всем работникам учреждения (кроме педагогических работников) устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин. (ст.108 ТК РФ), за исключением медицинской сестры СП «Детский сад», ей предоставляется перерыв продолжительностью - 1 час.

Подразделение	Должность по штатному расписанию	Время перерыва для отдыха и питания
Школа	Директор	13.00-13.30.
	Зам.директора по УВР	13.00-13.30
	Начальник экономического отдела	13.00-13.30
	Делопроизводитель	12.00-12.30
	Завхоз	12.00-12.30
	Гардеробщик	12.00-12.30
	Рабочий по обслуживанию здания/Дворник	12.00-12.30.
	Уборщики служебных помещений	1 смена 13.00-13.30. 2 смена 15.00-15.30.
	Водитель школьного автобуса	11.00-12.00.
СП «Детский сад»	Заведующая	13.00-13.30
	Старший воспитатель	12.00.-12.30.
	Музыкальный руководитель	12.00-12.30.
	Экономист	12.00-12.30.
	Помощники воспитателя	14.00-14.30.
	Повар	12.00-12.30.
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	12.00-12.30.
	Рабочий по обслуживанию здания/Дворник	12.00-12.30.

	Медсестра	12.00.-13.00.
	Уборщик служебных помещений	12.00-12.30.
	Завхоз	12.00-12.30.

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

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.29. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.30. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

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

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

5.35. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы

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

5.36. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя (ст.93 ТК РФ) может устанавливаться педагогическим работникам и иным работникам, как при приеме на работу, так и впоследствии в следующих случаях:

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

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

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

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

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый

отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с профкомом.

5.41. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка – 3 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дней;
- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 3 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации –

3 календарных дней.

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

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

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

5.44. Разделять по желанию Работника ежегодный отпуск на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. В исключительных случаях в связи с производственной необходимостью переносить отпуск полностью или частично на другой год.

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

5.46. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и при наличии средств в учреждении может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

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

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

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

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

5.50. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

5.53 Профком обязуется:

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

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

5.53.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VI. Поощрения за успехи в работе.

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

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- выдача денежной премии;
- другие виды поощрения.

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

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

6.4. Поощрения применяются директором Учреждения самостоятельно или по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заведующего структурного подразделения.

6.5. Поощрение работника оформляется приказом директора. Поощрения доводятся до сведения коллектива, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку

6.6. Меры поощрения, предусмотренные пунктом 6.1 настоящих Правил, применяются директором Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации или и доводятся до сведения работника в торжественной обстановке, как правило, на заседании общего собрания. Стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Учреждения (приложением № 4).

VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины. Дисциплинарные взыскания.

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

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

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

7.3. До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы письменные объяснения. В случае отказа работника дать указанное объяснение или если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, составляется соответствующий акт, который подписывается не менее чем двумя сотрудниками – свидетелями такого отказа.

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

7.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске (ежегодном, учебном, без сохранения заработной платы или ином), а также времени, необходимого на учет мнения профсоюза. Днем обнаружения проступка считается день, когда о его совершении стало известно любому, в том числе непосредственному, руководителю (должностному лицу), которому данный работник подчинен по работе, независимо от того, обладает ли данный руководитель правом применения взысканий или нет. До применения дисциплинарного взыскания директор 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).

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

7.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только

одно дисциплинарное взыскание, кроме случаев совершения дящегося дисциплинарного нарушения. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника от иной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

7.14. Директор до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеют право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзной организации путем издания приказа о снятии дисциплинарного взыскания досрочно.

7.15. Дисциплинарными являются случаи увольнения работников, основанные в соответствии с законом на фактах совершения работником виновных противоправных действий или бездействия при исполнении именно трудовых обязанностей по месту работы или при исполнении задания работодателя в месте фактического исполнения соответствующих обязанностей. Основанием увольнения может служить дисциплинарное нарушение,

совершенное в рабочее время или за пределами основного рабочего времени при выполнении сверхурочных работ или работы по совместительству.

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

VIII. Порядок в помещениях Учреждения.

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

8.2. В помещениях Учреждения и его структурном подразделении запрещается:

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

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

8.4. В праздничные и выходные дни, а также в чрезвычайных ситуациях в зданиях и на территории Учреждения может быть установлен особый режим работы и использования имущества, а также введены дежурства ответственных

работников.

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

IX. Заключительные положения.

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

9.2. Настоящие Правила распространяются на всех работников Учреждения.

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

Принято на общем собрании
коллектива ГБОУ ООШ с.Заборовка

Протокол № 1 от «22» января 2024г



ПОЛОЖЕНИЕ
о дополнительных оплачиваемых отпусках работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
основной общеобразовательной школы с.Заборовка
муниципального района Сызранский
Самарской области

Приложение № 2
к коллективному договору
ГБОУ ООШ с.Заборовка

на 2024 – 2027 годы.

1. Общие положения.

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

1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в учреждении.

7. Работникам ГБОУ, являющимся членами профсоюза предоставляются дополнительные отпуска в учреждении.

1.3. Дополнительно оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях.

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

2. Дополнительно оплачиваемые отпуска
работникам с ненормированным рабочим днем.

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

- заместитель директора по учебно – воспитательной работе;
- заведующий структурным подразделением «Детский сад»

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

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

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

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

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

4.1. Родителям, опекунам, попечителям для ухода за детьми-инвалидами по их письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Работник может использовать четыре дополнительных выходных дня в течение месяца сам или разделить их со вторым родителем, опекуном, попечителем ребенка-инвалида

4.2. Неиспользованные в течение месяца родителями, опекунами, попечителями детей-инвалидов дополнительные оплачиваемые выходные дни накапливаются в течение календарного года.

4.3. Один раз в календарном году работник – родитель, попечитель, опекун ребенка-инвалида имеет право использовать неиспользованные дополнительные оплачиваемые выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, но не более 24 календарных дней. Работник может использовать накопленные дополнительные оплачиваемые выходные дни сам или разделить их со вторым родителем, опекуном, попечителем ребенка-инвалида.

4.4. Более 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц для ухода за ребенком-инвалидом предоставляются работодателем по письменному заявлению работника. График предоставления более 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц для ухода за ребенком-инвалидом работник согласовывает с работодателем.

4.5. К заявлению о предоставлении более 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц работник должен приложить:

- справку об инвалидности ребенка, документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида, свидетельство о рождении или об усыновлении ребенка или документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом (если не представлял ранее);

- справку с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент его обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом

календарном году он не использовал или использовал частично (менее 24 дней), или о том, что от этого родителя, опекуна, попечителя не поступало заявления о предоставлении ему в этом же календарном году однократно более 4 дополнительных выходных в месяц;

- справку с предыдущего места работы родителя, опекуна, попечителя, подавшего заявление о предоставлении более 4 выходных дней в месяц, о том, что на дату увольнения родитель в этом календарном году не использовал дополнительные оплачиваемые выходные дни или использовал их частично, если в течение календарного года работник менял место работы;

- справку с предыдущего места работы другого родителя, опекуна, попечителя о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году он не использовал или использовал частично, если в течение текущего календарного года второй родитель, опекун, попечитель менял место работы.

Если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в справках должны быть указаны даты их использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном году.

Справки с места работы второго родителя должны быть в письменной форме-оригинале или в электронной форме, если второй родитель перешел на КЭДО или работает дистанционно.

Справка с предыдущего места работы работника должна быть в письменной форме-оригинале или в электронной форме, если на предыдущей работе работник перешел на КЭДО или работал дистанционно.

4.6. Дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом не предоставляются в период, когда работник:

- находится в ежегодном оплачиваемом отпуске (основном и дополнительном);
- в отпуске без сохранения заработной платы;
- отпуске по уходу за ребенком;
- освобожден от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без сохранения заработной платы, например, находится на больничном или на военных сборах.

4.7. Если работник из-за болезни, подтвержденной листком временной нетрудоспособности, не смог использовать дополнительные выходные, они могут быть предоставлены работнику после его выздоровления в том же календарном месяце (если работник использует до 4 дней) или в том же календарном году (если работник использует более 4 дней подряд) с учетом пожеланий работника.

4.8. Неиспользованные в течение календарного года дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом на следующий календарный год не переносятся.

4.9. Дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом оплачиваются в размере среднего заработка работника.

4.10. При увольнении работника - родителя, опекуна, попечителя ребенка-инвалида работодатель выдает ему в последний рабочий день справку в произвольной форме с указанием общего количества использованных в текущем календарном году дополнительных оплачиваемых выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом и дат использования дополнительных оплачиваемых выходных дней. Работнику, перешедшему на КЭДО, и дистанционному работнику справка может быть выдана в электронной форме.

5. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска.

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

- председателю профсоюзного комитета - до 3 календарных дней,
- за работу без больничного листа в течение года – до 3 календарных дней.
- за общественную работу – 1 календарный день;
- рождение ребенка – 2 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня.

Принято на общем собрании
коллектива ГБОУ ООШ с.Заборовка

Протокол № 1 от «22» января 2024г



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы с.Заборовка муниципального района Сызранский Самарской области

Приложение № 3 к коллективному договору ГБОУ ООШ с.Заборовка

на 2024 – 2027 годы.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту - Положение) регулирует вопросы, связанные с оплатой труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы с.Заборовка (далее по тексту - Учреждение, работодатель), в том числе понятие оплаты труда, виды оплаты труда, правила премирования работников школы.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения за исключением директора, повара основной общеобразовательной школы.

1.3. Общий контроль в Учреждении за исчислением заработной платы и премированием работников осуществляет директор Учреждения. Непосредственно ответственность в Учреждении за организацию исчисления заработной платы и премирование работников несет главный бухгалтер Учреждения.

1.4. Ежемесячно не позднее даты выплаты заработной платы работнику представляется расчетный листок, в котором должны отражаться составные части заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате.

1.5. В Учреждении устанавливаются следующие формы оплаты труда:

1.5.1. Заработная плата, исчисляемая в порядке, описанном в разделе 2 настоящего Положения.

1.5.2. Оплата труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных, описанная в разделе 3 настоящего Положения.

1.5.3. Премии, исчисляемые в порядке, описанном в разделе 4 настоящего Положения.

1.5.4. Иные выплаты, которые могут быть установлены иными локальными актами Учреждения, коллективным договором, трудовым договором с конкретным работником.

II. Заработная плата работников

2.1. Фонд оплаты труда работников ГБОУ ООШ с. Заборовка включает в себя заработную плату административно-управленческого персонала, педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала и состоит из: базовой и стимулирующих частей. Базовая часть в свою очередь включает в себя : ФОТ педагогических работников; ФОТ АХП; спецфонд. Соотношение базовой и стимулирующей частей, а также ФОТа педагогических работников; ФОТа АХП; спецфонда осуществляется на основании изменений и дополнений Постановления № 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 и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области".

2.2. Фонд оплаты труда работников СП «детский сад», реализующего программы дошкольного образования ГБОУ ООШ с. Заборовка состоит из:

базовой и стимулирующей частей. Соотношение базовой и стимулирующей частей осуществляется на основании изменений и дополнений Постановления Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»,

2.2.1. Базовая часть структурного подразделения, реализующего образовательные программы дошкольного образования включает в себя:

-25% надбавка к тарифной ставке за работу в сельской местности;

-доплата за работу в ночное время, за работу в праздничные дни, вредность.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников Учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала Учреждения.

2.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.5. В случае образования экономии фонда оплаты труда Учреждения вследствие оплаты больничных листов, курсов повышения квалификации, командировок и по другим причинам средства направляются на увеличение фонда оплаты труда сотрудникам учреждения.

2.6. Оплата труда младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала осуществляется на основании гражданско-правового договора или трудового договора, заключаемого как с физическими лицами, так и с юридическими лицами в установленном порядке.

2.7. Оплата труда работников Учреждения, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера, производится на основании трудовых договоров между руководителем и работниками Учреждения.

2.8. Для получения заработной платы педагогический работник должен выполнять следующие нормы труда в течение установленного в Учреждении режима рабочего времени: 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям 1-9 классов. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата в одинарном размере.

2.9. Заработная плата педагогических работников установлена исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

2.10. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю (в случае нахождения образовательного учреждения в сельской местности, а также в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях указывается, что продолжительность рабочего времени работников из числа женщин составляет 36 часов работы в неделю).

2.11. Продолжительность рабочего времени педагогических работников структурного подразделения, реализующего образовательные программы дошкольного образования составляет 36 часов в неделю.

2.12. Заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

2.13. Заработная плата отдельных категорий работников устанавливается в штатном расписании Учреждения, утверждаемом директором учреждения.

2.14. Заработная плата рассчитывается по Методике утвержденной, Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 N 60 (в действующей редакции), с Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 в действующей редакции); Постановлением от 30 августа 2021 года №629, Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 (в действующей редакции) Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 «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 действующей редакции); Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-ОД «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений Самарской области»(в действующей редакции); Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од (в действующей редакции); Законом Самарской области от 14.12.2004 N 158-ГД(в действующей редакции) "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области";

Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431(в действующей редакции) «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»; Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в действующей редакции)«Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»; Постановление правительства Самарской области от 12.12.2012г. № 739 (в действующей редакции)«О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской

области»; Постановлением Правительства Самарской области от 24.09.2012г. № 464 «О повышении заработной платы медицинским работникам образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области (в действующей редакции); Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 (с изменениями от 20 ноября 2008 г., 2 августа 2011 г., 3 марта 2017 г). «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н (С изменениями и дополнениями от: 23 декабря 2011 г.) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н (ред. от 11.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н (ред. от 12.08.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

статьей 144 Трудового кодекса РФ; Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 27.06.2018); уставом ГБОУ ООШ с. Заборовка.

2.15. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу в специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждениях (отделениях, группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).

2.16. Из заработной платы работника производятся удержания, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

2.17. Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса и основной части заработной платы. Заработная плата выплачивается

исключительно в денежной форме.

2.18. Аванс выплачивается не позднее 27-го числа месяца, за который начисляется заработная плата.

2.19. Основная часть заработной платы выплачивается не позднее 12-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата. При выдаче основной части заработной платы выдается расчетный листок.

2.20. Заработная плата перечисляется на лицевые счета работников Учреждения с их согласия.

III. Правила оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.1. При выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам производятся выплаты в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством, и (или) предоставляются оплачиваемые отгулы, если это предусмотрено трудовым законодательством.

3.2. К числу условий, отклоняющихся от нормальных, относится работа в следующих условиях:

3.2.1. В особых условиях (работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями).

3.2.2. В других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2.3. При выполнении работ различной квалификации.

3.2.4. При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

3.2.5. За пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.2.6. В выходные и нерабочие праздничные дни.

3.2.7. В ночное время.

3.2.8. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей).

3.2.9. При простое.

IV. Премирование работников за основные результаты деятельности

4.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

4.1.1. Премия по итогам работы за месяц, за квартал.

4.1.2. Премия по итогам работы за год.

4.1.3. Иные премии, которые могут выплачиваться отдельным категориям работников на основании приказа директора Учреждения по представлению ЗУВР данного работника (руководителя подразделения).

4.2. Порядок выплаты премии по итогам работы за месяц, квартал, год:

4.2.1. Премированию подлежат работники, непосредственно вовлеченные в работу учреждения.

4.2.2. Премирование водителей Учреждения возможно производить в связи с экономией ФОТ, связанного с организацией школьных перевозок.

4.2.3. Премия выплачивается одновременно с выплатой основной части заработной платы.

4.3. Порядок выплаты премии по итогам работы за год.

4.3.1. Премия выплачивается при наличии средств экономии заработной платы.

4.3.2. Размер премии конкретного работника определяется руководителем Учреждения в пределах определенной по конкретному подразделению суммы, подлежащей распределению среди работников подразделения. Причины назначения той или иной суммы премии доводятся руководителем до данного работника приказом.

4.3.3. Премированию подлежат все работники Учреждения вне зависимости от срока работы в учреждении в течение года. Однако срок работы в учреждении может учитываться при определении размера премии.

4.3.4. Премия выплачивается не позднее выплаты основной части заработной платы.

V. Гарантии по оплате труда

5.1. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленной Правительством Российской Федерации заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

5.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания.

Принято на общем собрании
коллектива ГБОУ ООШ с.Заборовка

Протокол № 1 от «22» января 2024г



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы с.Заборовка муниципального района Сызранский Самарской области из специального фонда оплаты труда

**Приложение № 4
к коллективному договору
ГБОУ ООШ с.Заборовка**

на 2024 – 2027 годы.

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников Учреждения из специального фонда оплаты труда разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ; Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (в действующей редакции); Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 N 60 (в действующей редакции), с Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (в действующей редакции); Постановлением от 30 августа 2021 года №629, Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 (в действующей редакции) Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 «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 действующей редакции); Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-ОД «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и

государственных образовательных учреждений Самарской области»(в действующей редакции); Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од (в действующей редакции); Законом Самарской области от 14.12.2004 N 158-ГД(в действующей редакции) "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области";

Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431(в действующей редакции) «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»; Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в действующей редакции)«Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;Постановление правительства Самарской области от 12.12.2012г. № 739 (в действующей редакции)«О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; Постановлением Правительства Самарской области от 24.09.2012г. № 464 «О повышении заработной платы медицинским работникам образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области (в действующей редакции); Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 (с изменениями от 20 ноября 2008 г., 2 августа 2011 г., 3 марта 2017 г). «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н (С изменениями и дополнениями от: 23 декабря 2011 г.) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н (ред. от 11.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н (ред. от 12.08.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»; уставом ГБОУ ООШ с. Заборовка.

1.2.Выплаты за качество обучения и воспитания, за создание условий для сохранения здоровья учащихся, за работу в условиях, уклоняющихся от нормальных, устанавливаются в пределах спецфонда оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Размеры выплат определяются ежемесячно по результатам работы и устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

1.4. Надбавки отменяются или их размеры уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушениях трудовой дисциплины.

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

1.6. Доплаты, носящие компенсационный характер (за работу в ночное время) определяются в процентном отношении часовой тарифной части заработной платы.

1.7. Доплаты и надбавки из спецфонда оплаты труда определяются в процентном и денежном выражении.

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

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

II. Доплаты компенсационного характера.

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

2.1. За каждый час работы в ночное время. Ночным является время работы в период с 22.00 до 06.00.

Повышенная оплата работы в этот период обеспечивается путем доплаты за работу в ночное время в размере 35 % - базовой части оплаты труда.

2.2. По результатам Проведения специальной оценки условий труда.

Повышенная оплата работы по должностям, указанным в «Перечне рабочих мест, на которых производилась специальная оценка условий труда» обеспечивается путем доплаты в размере 12% от должностного оклада работника.

2.3. Первые 3 дня больничного листа оплачиваются из средств организации.

III. Доплаты и надбавки.

3.1. Доплаты из спецфонда педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ:

Оплата производится по количеству учащихся в классах-комплектах:

- русский язык , математика, начальные классы (русский язык, математика) – 10-30 руб

- литература, химия, физика, биология, иностранный язык, информатика – 5-20 руб.

3.2. Доплаты из спецфонда педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские):

1 категория – 400-500 руб

2 категория – 200-300руб

3 категория – 100-150 руб

3.3. Доплаты из спецфонда педагогическим работникам за коэффициенты, учитывающие квалификационные категории:

- высшая категория – 20 % от базисного фонда оплаты труда данного работника;

- первая категория – 10 % от базисного фонда оплаты труда данного работника;

3.4. Доплата из спецфонда педагогическим работникам за использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения -до 2000 руб.

3.5. Доплата из спецфонда педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися – до 3 000 руб.

3.6. Надбавки из спецфонда работникам ГБОУ за деятельность, непредусмотренную должностными обязанностями- до 7 000 руб.

3.7. Надбавки из спецфонда педагогическим работникам за использование инновационных технологий в урочное и внеурочное время – до 2 000 руб.

3.8. Надбавки из спецфонда педагогическим работникам за реализацию здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе – до 3 000 руб.

3.9. Надбавки из спецфонда педагогическим работникам за организацию и проведение спортивной внеклассной работы: - до 3000 руб.

3.10. Надбавки из спецфонда педагогическим работникам за организацию работы по профилактике травматизма и ее эффективность – до 2000 руб.

3.11. Надбавки из спецфонда работникам ГБОУ за организацию работы по ОТ, ТБ, ПБ – до 5000 руб.

3.12. Надбавки из спецфонда работникам ГБОУ за организацию питания – до 3000 рублей.

3.13. Надбавки из спецфонда работникам ГБОУ за расширение объема работ - до 10 000 рублей.

3.14. Надбавки из спецфонда работникам ГБОУ за разъездной характер работы – до 4 000 руб.

3.15. Надбавки из спецфонда педагогическим работникам за участие в методической работе (с предоставлением документации) – до 2000 руб.

Принято на общем собрании
коллектива ГБОУ ООШ с.Заборовка

Протокол № 1 от «22»января 2024г



ПОЛОЖЕНИЕ

о компенсационных выплатах работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы с.Заборовка муниципального района Сызранский Самарской области

**Приложение № 5
к коллективному договору
ГБОУ ООШ с.Заборовка**

на 2024 – 2027 годы.

1. Доплаты компенсационного характера.

1.1. Настоящее Положение о компенсационных выплатах работникам Учреждения разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ; Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (в действующей редакции); уставом ГБОУ ООШ с. Заборовка; Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 N 60 (в действующей редакции), с Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 в действующей редакции); Постановлением от 30 августа 2021 года №629, Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 (в действующей редакции) Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 «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 действующей редакции); Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-ОД «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений Самарской области»(в

действующей редакции); Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од (в действующей редакции); Законом Самарской области от 14.12.2004 N 158-ГД(в действующей редакции) "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области";

Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431(в действующей редакции) «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»; Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в действующей редакции)«Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;Постановление правительства Самарской области от 12.12.2012г. № 739 (в действующей редакции)«О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; Постановлением Правительства Самарской области от 24.09.2012г. № 464 «О повышении заработной платы медицинским работникам образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области (в действующей редакции); Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 (с изменениями от 20 ноября 2008 г., 2 августа 2011 г., 3 марта 2017 г). «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н (С изменениями и дополнениями от: 23 декабря 2011 г.) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н (ред. от 11.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н (ред. от 12.08.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

1. За каждый час работы в ночное время. Ночным является время работы в период с 22.00 до 06.00. Повышенная оплата работы в этот период обеспечивается путем доплаты за работу в ночное время в размере 35 % - базовой части оплаты труда.

2. По результатам Проведения специальной оценки условий труда.

Повышенная оплата работы по должностям, указанным в «Перечне рабочих мест, на которых производилась специальная оценка условий труда» обеспечивается путем доплаты в размере 12% от должностного оклада работника.

Принято на общем собрании
коллектива ГБОУ ООШ с. Заборовка

Протокол № 1 от «22» января 2024г



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Заборовка муниципального района Сызранский Самарской области

Приложение № 6 к коллективному договору ГБОУ ООШ с. Заборовка

на 2024 – 2027 годы.

I. Общие положения.

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ; Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 27.06.2018); уставом ГБОУ ООШ с. Заборовка; Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 N 60 (в действующей редакции), с Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 в действующей редакции); Постановлением от 30 августа 2021 года №629, Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 (в действующей редакции) Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 «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 действующей редакции); Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-ОД «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и

государственных образовательных учреждений Самарской области»(в действующей редакции); Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од (в действующей редакции); Законом Самарской области от 14.12.2004 N 158-ГД(в действующей редакции) "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области";

Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431(в действующей редакции) «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»; Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в действующей редакции)«Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;Постановление правительства Самарской области от 12.12.2012г. № 739 (в действующей редакции)«О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; Постановлением Правительства Самарской области от 24.09.2012г. № 464 «О повышении заработной платы медицинским работникам образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области (в действующей редакции); Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 (с изменениями от 20 ноября 2008 г., 2 августа 2011 г., 3 марта 2017 г). «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н (С изменениями и дополнениями от: 23 декабря 2011 г.) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н (ред. от 11.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н (ред. от 12.08.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

1.2. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Заборовка муниципального района Сызранский Самарской области (далее— Учреждение) и направлено на решение задач, связанных с совершенствованием

кадрового потенциала, материальной заинтересованности работников, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.1.3. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат и доплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала Учреждения за фактически отработанное время.

1.4. Положение содержит перечень критериев качества труда работников, разработанных администрацией Учреждения согласованных с Управляющим советом и профсоюзным комитетом. Принимается решением общего собрания, утверждается приказом директора Учреждения.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем, заведующему структурным подразделением утверждается директором Учреждения в соответствии с Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-ОД (в действующей редакции) «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений Самарской области»; Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в действующей редакции) «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области».

1.6. Стимулирующие выплаты сотрудникам ГБОУ ООШ с. Заборовка производятся ежемесячно по результатам работы за предыдущий период в соответствии с критериями оценки эффективности (качества) работы сотрудников ГБОУ.

II. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работникам ГБОУ ООШ с. Заборовка.

2.1. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены.

2.1.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- стимулирующие надбавки;
- премии.

2.1.2 Условия назначения надбавок за эффективность (качество) работы:

- стаж работы в должности не менее четырёх месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.1.3. Условия снижения надбавок за эффективность (качество) работы:

- наличие обоснованной жалобы. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника, приказом директора Учреждения. Снижение размера надбавок за эффективность (качество) работы согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

2.1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма обучающихся на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника. Выплата снимается приказом директора, с момента получения травмы обучающимся;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение квартала. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией и Управляющим советом Учреждения, с момента
- назначения;
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

2.2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.

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

2.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда Учреждения распределяется в следующих пропорциях между категориями работников: стимулирующий фонд педагогических работников – не менее 50%, стимулирующий фонд административно-управленческого и обслуживающего персонала – не более 50%,

в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

2.2.3. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов.

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

2.2.5. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

2.2.6. Назначение надбавок за эффективность (качество) работы согласовывается с Управляющим советом Учреждения:

-для педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала Отчетным периодом для заполнения листов оценивания эффективности (качества) работы считается: с января по декабрь, выплаты производятся с 01 января текущего календарного года. 1 раз в год (январь);

-для административно-управленческого персонала – 1 раз в год (январь).

2.2.7. Надбавки за эффективность (качество) работы назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства заместителей директора по УВР, завхоза.

2.2.8. Оценивание аналитических материалов педагогических работников и деятельности административно-хозяйственного персонала производится в баллах, стоимость которых пересчитываются 2 раза в год (на 1 января и 1 сентября)

Стоимость одного балла педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

Стоимость 1 балла = $\frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда педагогических работников}}{\text{Общая сумма баллов, педагогических работников}}$

Стоимость одного балла административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по следующей формуле:

Стоимость 1 балла = $\frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда административно – управленческого и младшего обслуживающего персонала}}{\text{Общая сумма баллов, административно – управленческого и младшего обслуживающего персонала}}$

Общая сумма баллов, административно – управленческого и младшего обслуживающего персонала

2.2.9. Материалы по самоанализу деятельности представляются педагогическими работниками заместителю директора по УВР на «Листах оценивания качества труда работников ГБОУ ООШ с. Заборовка», утверждённых приказом директора, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности Учреждения. Отчетным периодом для заполнения листов оценивания эффективности (качества) работы считается: с января по декабрь, выплаты производятся с 01 января текущего календарного года. 1 раз в год: январь (в срок до 26 числа каждого указанного месяца).

2.2.10. Заместитель директора по УВР:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывает количество набранных педагогическими работниками баллов.

2.2.11. Административно-управленческий персонал представляет администрации Учреждения, «Листы оценивания качества труда работников ГБОУ ООШ с. Заборовка», утверждённые приказом директора, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности Учреждения 1 раза в год в срок до 26 января. Результаты по критериям указываются за предыдущий календарный год.

2.2.12 Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персоналы представляют завхозу Учреждения, «Листы оценивания качества труда работников ГБОУ ООШ с. Заборовка», утверждённые приказом директора, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности Учреждения 1 раз в год : январь (в срок до 26 числа каждого указанного месяца).

2.2.13. Заместители директора по УВР, завхоз в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, представляют аналитические материалы, подтверждающие качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной, хозяйственной и финансово-экономической деятельности комиссии по распределению стимулирующих выплат. Комиссия составляет протокол, на основании которого составляется приказ, определяющий размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, и представляют на утверждение директору Учреждения в срок до 28 числа указанных ранее месяцев.

2.2.14 Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 28 числа указанных ранее месяцев.

2.2.15. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 29 числа каждого месяца и направляет их директору Учреждения.

2.2.16. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в срок до 30 числа указанных ранее месяцев.

2.2.17. Установленные работникам стимулирующие выплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за эффективность (качество) работы - в баллах.

3. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения для определения надбавок и доплат педагогическим работникам.

№	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений по предметам обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемым учебным предметам: положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла	1
1.2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведённых на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов: отсутствии — 1 балл; снижение значения — 0,5 балла	1
1.3	Доля обучающихся успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования выше чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОУ	1
1.4	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам ВПР	3
1.5	Доля обучающихся, освоивших в полной мере ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(–ам) составляют 100%.	2
1.6	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(–ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов	2

	по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»: на уровне - 1 балл; выше уровня - 2 балла	
1.7	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9 класса результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(–ам) : 75%-0,5 балла 76-85% -1 балла 86-100%- 2 балла	2
1.8	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей учителя , проявляемая в достижениях обучающихся на основании решения ППК, ПМПК)	1
1.9	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учёте (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчетных периодов наличие - -1 балл; отсутствие 1 балл; снижение 0.5 балла	1
1.10	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учёте, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя в объединениях дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учёте и приступивших к обучению, составляет 100%.	1
1.11	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учёте, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя в объединениях дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	1
1.12	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших): наличие - -1 балл; отсутствие 1 балл.	1
1.13	Доля обучающихся, вовлеченных учителем,	3

	<p>выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и/или в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя</p> <p>ВВПОД «Юнармия», - 80%- 1 балла; Волонтерское движение -50% 1 балла; деятельность РДШ, все члены РДШ зарегистрированы на сайте РДШ 50 % -1 балла.</p>	
1.14.	<p>Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места):</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный, окружной – 0,5 балла ; - региональный – 1 балла; - всероссийский – 2 балла. 	2
1.15.	<p>Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений:</p> <p>наличие - -1 балл; отсутствие 1 балл.</p>	1
		23
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
	<p>Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами в предметных олимпиадах (кроме ВсОШ), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный, окружной – 1 балл; - региональный – 2 балла; 	3

	- всероссийский – 3 балла	
	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня): - муниципальный, окружной – 1 балл; - региональный – 2 балла; - всероссийский – 3 балла	3
2.3	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня): - муниципальный, окружной – 1 балл - региональный – 2 балла; - всероссийский – 3 балла	3
2.4	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи "Вега", образовательного центра "Сириус" и в другие аналогичные проекты. По 2 балла за каждого учащегося .	6
2.5	Доля обучающихся 6 - 9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемые в рамках движения "Ворлдскиллс Россия" 8% - 20% - 1 баллов; 21% - 44%- 2 балла; 45%-60% 3 балла.	3
2.6	Доля обучающихся 1 - 9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков "Проектория", направленные на раннюю профориентацию, или в иные	2

	региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя	
2.7	Доля обучающихся 6 - 9-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект "Билет в будущее"; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности До 30% - 0,5 балла; 30% - 49% - 1 балла; 50% - 69% - 1,5 балла; 70% - 84%- 2 баллов; 85% и более – 3 балла	3
		23
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО, или имеет положительную динамику	1
3.2	Своевременная и чёткая работа в системе АСУ РСО (на основе справки администратора)	1
3.3	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО: По 1 предмету (в каждой четверти) -0,5 балл По 2-м предметам (в каждой четверти) -1 балла По 3-м предметам (в каждой четверти) - 2 баллов	3

	По 4-м предметам (в каждой четверти) -3 баллов	
3.4	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	2
3.5	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью : да - 1 балла; нет -0 баллов.	1
		8
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий организованных своим общеобразовательным (в зависимости от уровня): - муниципальный– 0,5 балла; - окружной – 1 балла; - региональный – 2 балла	2
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня): - муниципальный– 0,5 балла; - окружной – 1 балла; - региональный – 2 балла	2
4.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и	2

	распространения результатов использования гранта: - муниципальный – 0,5 балла; - окружной – 1 балла; - региональный – 2 балла.	
4.4	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): - муниципальный – 0,5 балл; - окружной – 1 балла; - региональный – 2 балла	2
4.5	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период да -1 балла; нет -0 баллов	1
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
		10
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1	Доля обучающихся классного коллектива (5 - 9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса на уровне 97%	3
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса :наличие - - 1 балл; отсутствие - 1 балл.	1
5.3	Доля обучающихся-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, в общей численности обучающихся По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) от 65% до 79% - 1 баллов; от 80% до 99 % - 2баллов; свыше 100% - 3 баллов	3

5.4	Доля обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), в общей численности обучающихся 3% - 1 балл; 4% - 2 баллов; 5% и выше - 3 баллов	3
5.5	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся: наличие - 1 балла; отсутствие - 1 балл.	1
		11
ИТОГО		75

3.1

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

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Результаты деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении: - 20%-39% - 0,5 балла - 40%-59% - 1 балл - 60 и более% - 1,5 балла	1,5
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: - наличие положительного результата за отчетный период – 1 балл	1
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: - создан персонализированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю,	1,5

	завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования) – 0,5 балла - ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся – 1 балл; - ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 1,5 балла	
1.4.	Результативность деятельности педагога - психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в % - 60 -70% - 0,5 балла - 71 -85% - 1 балл - выше 85% - 1,5 балла	1,5
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно - практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии: - окружной уровень – 1 балл; - региональный уровень – 2 балла; - всероссийский уровень – 3 балла	3
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого -педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня): - окружной уровень – 0,5 балла; - региональный уровень – 1 балл; - всероссийский уровень – 1,5 балла	1,5
1.7	Выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, а также о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения	2
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого - педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: - 51-60% -0,5 балла; - 61-75% -1 балл; - 76-85% -1,5 балла; - свыше 85% -2 балла	2
1.9	Доля педагогов, удовлетворенных психолого - педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: - 51-60% -0,5 балла;	2

	- 61-75% -1 балл; - 76-85% -1,5 балла; - свыше 85% -2 балла	
1.10	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: - 51-60% -0,5 балла; - 61-75% -1 балл; - 76-85% -1,5 балла; - свыше 85% -2 балла	2
Итого		18
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках) - 1 балл	1
2.2	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психологопедагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса- 1 балл	1
Итого:		2
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психологопедагогических программ: - окружной уровень: участник – 0,5 балла; лауреат, призер – 1 балл; - региональный уровень: участник – 1 балл; лауреат, призер – 1,5 балла; - всероссийский уровень: участник – 1,5 балла; лауреат, призер – 2 балла	2
3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства: - окружной уровень: участник – 0,5 балла; лауреат, призер – 1 балл; - региональный уровень: участник – 1 балл; лауреат, призер – 1,5 балла; - всероссийский уровень: участник – 1,5 балла; лауреат, призер – 2 балла	2
3.3	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения	1

	семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО: - окружной уровень – 0,5 балла; - региональный уровень – 1 балл; - всероссийский уровень – 1,5 балла	
3.4	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности - 1 балл	1
3.5	Внедрение авторских (компилятивных) 1 27 психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности - 1 балл	1
Итого:		7,5
ВСЕГО:		27,5

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

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Результаты деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи» - 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл - 40%-59% от числа обучающихся – 1,5 балла - 60% и более от числа обучающихся – 2 балла	2
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу	2

	«физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие» - 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл - 40%-59% от числа обучающихся – 1,5 балла - 60% и более от числа обучающихся – 2 балла	
1.3.	Обучающиеся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленные педагогом и ставшие победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) - окружной уровень – 1 балл; - региональный уровень – 2 балла; - всероссийский уровень – 3 балла	3
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) - 55-60% - 0,5 балла; - 61-75% - 1 балл; - 76-85% - 1,5 балла; - свыше 85% - 2 балла	1,5
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) - 55-60% - 0,5 балла; - 61-75% - 1 балл; - 76-85% - 1,5 балла; - свыше 85% - 2 балла	2
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) - 55-60% - 0,5 балла; - 61-75% - 1 балл; - 76-85% - 1,5 балла; - свыше 85% - 2 балла	2
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса – 2 балла	2
Итого		15
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	

2.1	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом – 1 балл	1
2.2	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл; ЦОР и ЭОР для родителей - 0,5 балла; ЦОР и ЭОР для педагогов – 0,5 балла	2
Итого:		3
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): - окружной уровень: участник – 0,5 балла; лауреат, призер – 1 балл; - региональный уровень: участник – 1 балл; лауреат, призер – 1,5 балла; - всероссийский уровень: участник – 1,5 балла; лауреат, призер – 2 балла	2
3.2	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) - окружной уровень – 0,5 балла; - региональный уровень – 1 балл; - всероссийский уровень – 1,5 балла	1,5
3.3	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО - окружной уровень – 0,5 балла; - региональный уровень – 1 балл; - всероссийский уровень – 1,5 балла	1,5
3.4	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): - создание – 0,5 балла; - создание и реализация – 1 балл; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 1,5 балла; - создание и реализация разработки (программы),	2

	прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 2 балла	
Итого:		7
ВСЕГО:		25

3.3. Критерии и показатели качества труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе

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

	сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	
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	
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	
1.10	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 МОиНСОна текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	3
1.11	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-9 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2
1.12	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-9 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2
1.13	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	2
1.14	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	3

1.15	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	2
Итого		27
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл	1
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл <i>(подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОиНСО)</i>	1
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	1
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	1
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	1
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций):	2

	на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла	
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	1
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент- ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	1
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	2
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше -1 балл	1
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	1
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% -1 балл	1
Итого:		17
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным	1,5

	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)	
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	2
3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСОна текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
Итого:		5,5
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	1
4.2	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-9-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1
4.3	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков	1

	«Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% - 0,5 балла; 100% - 1 балл	
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 МОиНСОна текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
4.5	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСОна текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
Итого:		5
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне - 3 балла	3
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
5.3	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1
5.4	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл	1
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла	2
5.6	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла	2

5.7	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2
Итого:		13
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСОна текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл	1
6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	1
6.3	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла	1,5
6.4	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл	1
Итого:		4,5
7	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1
7.2	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСОна текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
7.3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСОна текущий период – 1 балл, выше - 2 балла	2
7.4	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства:	3

	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	
7.5	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы изФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСОна текущий период – 2 балла	2
7.6	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСОна текущий период – 1 балл, выше - 2 балла	2
Итого:		11
ВСЕГО:		83

3.4. Критерии и показатели качества труда учебно-вспомогательного персонала

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов
Начальник экономического отдела		
Организация бухгалтерского учета в школе с использованием прогрессивных форм и методов	Использование прогрессивных форм и методов работы в бухгалтерском учёте;	3 балла
	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	3 балла
	Рациональное, экономное использование материальных, финансовых ресурсов в образовательном учреждении.	3 балла

	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3 балла
ИТОГО		15 баллов
Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов
Делопроизводитель		
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных и здоровьесберегающих условий	Работа в АИС-кадры в образовании	3 балла
	Качественное ведение документации по пенсионному фонду	2 балла
	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	3 балла
ИТОГО		8 баллов
Заведующий хозяйством		
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных и здоровьесберегающих условий	Обеспечение выполнения требований электробезопасности, охраны труда	1 балл
	Осуществление контроля за работой пожарной сигнализации и системой оповещения громкой связи в образовательном учреждении.	1 балл
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	2 балла
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением)	1 балл

	средств)	
	Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осенне-зимних условиях	1 балл
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию и качество питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания	1балл
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение <u>Правил</u> дорожного движения	1балл
ИТОГО		8 баллов

3.5. Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала учреждения.

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Максимальное количество баллов
Уборщик служебных помещений		
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных и здоровьесберегающих условий	Рациональное использование моющих средств.	1 балл
	Сохранностью имеющегося в наличии инвентаря.	1 балл
	Отсутствие жалоб, замечаний со стороны работников школы, родителей (законных представителей) обучающихся на чистоту и порядок закреплённого участка.	1 балл
	Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осенне- зимних условиях	1 балл
ИТОГО		4 баллов
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий / дворник		
Позитивные результаты по созданию в школе	Отсутствие жалоб, замечаний со стороны работников школы по обслуживанию здания школы	2 балл

комфортных и здоровьесберегающих условий	Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осеннее- зимних условиях	2 балла
	Сохранностью имеющегося в наличии инвентаря.	2 балла
ИТОГО		6 балла
Дворник		
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных и здоровьесберегающих условий	Отсутствие жалоб, замечаний со стороны работников школы по обслуживанию здания школы	2 балл
	Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осеннее- зимних условиях	2 балла
	Сохранностью имеющегося в наличии инвентаря.	2 балла
Гардеробщик		
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных и здоровьесберегающих условий	Отсутствие жалоб замечаний со стороны работников школы, учащихся, родителей по обеспечению сохранности личного имущества	2 балл
	Отсутствие жалоб замечаний со стороны работников школы по обеспечению сохранности ключей от всех учебных помещений запасных выходов	2 балл
ИТОГО:		4 балла
Сторож		
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных и здоровьесберегающих условий	Отсутствие жалоб, замечаний по обеспечению сохранности здания и подсобных помещений	2 балла
	Оперативное доведение информации о чрезвычайных происшествиях до администрации	2 балла
ИТОГО:		4 баллов

III. Распределение стимулирующего фонда работникам структурного подразделения «Детский сад» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Заборовка муниципального района Сызранский Самарской области

1.Размер стимулирующего фонда

1.1 Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников ДОУ устанавливается на основании изменений и дополнений Постановления Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях».

1.2. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены.

1.2.1. В СП «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- стимулирующие выплаты;
- премии.

1.2.2 Условия назначения надбавок за эффективность (качество) работы:

- стаж работы в должности не менее четырех месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в СП «Детский сад», во время которое ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагогического работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

1.3. Условия снижения надбавок за эффективность (качество) работы:

- наличие обоснованной жалобы. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника, приказом директора Учреждения. Снижение размера надбавок за эффективность (качество) работы согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма воспитанников, во время которое ответственность за жизнь и здоровье воспитанника была возложена на данного педагогического работника. Выплата снимается приказом директора, с момента получения травмы воспитанником;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом;

- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией и Управляющим советом Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией и Управляющим советом Учреждения, с момента назначения;
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников СП «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка ;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

1.5. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников СП «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка .

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

1.5.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка направляется на выплаты стимулирующего характера, премии и материальную помощь работникам.

1.5.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка расходуется на выплаты стимулирующего характера, премии.

1.5.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работникам структурного подразделения «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка распределяется по блокам следующим образом:

- 1 блок - не менее 54% - на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области;
- 2 блок – не более 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы;
- 3 блок – не менее 13% - на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу

5 с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое);

- 4 блок – не менее 13% - на ежемесячные надбавки за выслугу лет.

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

1.5.6. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

1.5.7. Назначение надбавок за эффективность (качество) работы и стимулирующих выплат согласует Управляющий совет Учреждения 1 раз в год (январь).

1.5.8. Надбавки за эффективность (качество) работы назначаются каждому работнику СП «Детский сад» индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности.

1.5.9. Оценивание аналитических материалов педагогических работников деятельности административно-хозяйственного персонала СП «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка производится в баллах, стоимость которых пересчитываются 2 раза в год (на 1 января и 1 сентября).

Стоимость одного балла педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

Общая сумма стимулирующего фонда педагогических работников за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области

Стоимость 1 балла = -----

Общая сумма баллов, педагогических работников применяющих за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области

Общая сумма стимулирующего фонда на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы

Стоимость 1 балла = -----

Общая сумма баллов, на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы

Общая сумма стимулирующего фонда на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за

работу 5 с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)

Стоимость 1 балла = -----

Общая сумма баллов, на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу 5 с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)

Стоимость одного балла административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по следующей формуле:

Общая сумма стимулирующего фонда административно – управленческого и младшего обслуживающего персонала

Стоимость 1 балла = -----

Общая сумма баллов, административно – управленческого и младшего обслуживающего персонала

1.5.10. Отчетным периодом для заполнения листов оценивания эффективности (качества) работы считается: с января по декабрь, выплаты производятся с 01 января текущего календарного года. 1 раз в год : январь (в срок до 26 числа каждого указанного месяца).

1.5.11. Заведующий СП «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;

- подсчитывает количество набранных работниками баллов.

1.5.12. Заведующий СП «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка, представляет аналитические материалы, подтверждающие качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной, хозяйственной и финансово-экономической деятельности комиссии по распределению стимулирующих выплат. Комиссия составляет протокол, на основании которого составляется приказ, определяющий размер стимулирующих выплат работникам СП «Детский сад», и представляют на утверждение директору Учреждения в срок до 28 числа указанных ранее месяцев.

1.5.13. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 28 числа указанных ранее месяцев.

1.5.14. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 29 числа указанных ранее месяцев и направляет их директору Учреждения.

1.5.15. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в срок до 30 числа указанных ранее месяцев.

1.5.16. Установленные работникам стимулирующие выплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за эффективность (качество) работы - в баллах.

1.5.17. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности

труда, утверждаемым министерством образования и науки Самарской области.

1.5.18. Надбавка за эффективность (качество) работы заведующему структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования руководителем ГБОУ ООШ с. Заборовка устанавливается на основании «Листа оценивания качества труда заведующего СП «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка», утверждённым приказом директора, подтверждающего достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности СП «Детский сад» 1 раза в год в срок до 26 января.

Результаты по критериям указываются за предыдущий календарный год. При достижении им следующих значений эффективности (качества) работы: 11-22 балла-1%, 23-34 баллы-2% от стимулирующего фонда структурного подразделения по представлению руководителя ГБОУ.

2 Критерии позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка для определения надбавок и доплат.

изложить в следующей редакции:

2.1 Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) руководителя структурного подразделения

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1. Обеспечение качества дошкольного образования				
1.1	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): - Взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений - 1 балл; - Наличие у образовательной организации официальной страницы в			3

	социальных сетях–2балла (баллы могут суммироваться)			
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% - 3балла; - 90%и более-5баллов			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 -2балла; - 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп.образования -3балла; - 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования-5 баллов			5
1.4	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: - Участие на первом(отборочном)этапе:– 2балла; - Участие во втором(очном) этапе – 4 балла; - Победа во втором(очном)этапе–6баллов			6
	Итого			19 баллов
2.Эффективность организации воспитательной работы				

2.1	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5-8 лет: - до 10% - 1 балл; - 10%-15% - 2 балла; - 16%-24% - 3 балла; - более 24% - 5 баллов			5
2.2	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиНСО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): - участие – 1 балл; - победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)			4
Итого				9 баллов
3. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников				
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: - 15% - 1 балл; - 20% - 2 балла; - 30% - 5 баллов			5
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: - от 5% до 10% - 1 балл; - от 11% до 19% - 2 балла; - свыше 20% - 5 баллов. <i>По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)</i>			5
3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от			5

	<p>общей численности обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1%- 2 балла; - 2%- 3 балла; - 3%ивыше - 5 баллов 			
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса- 3балла			3
	Итого			18баллов
4.Эффективностьуправленческойдеятельности				
4.1	<p>Результаты деятельности образовательной организации в режиме инновационной(экспериментальной, ресурсной, опорной,пилотной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов):</p> <ul style="list-style-type: none"> - На уровне «образовательного округа»- 1балл; - На уровне региона –3балла; - На уровне РФ -5баллов <p><i>(баллы могут суммироваться)</i></p>			9
4.2	<p>Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 5 дней– 5баллов; - от5 до 7дней– 2балла; - от8 до 9 дней - 1балл <p><i>(по итогам отчетного года)</i></p>			5
4.3	<p>Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне образовательного округа– 1балл; - на региональном уровне-2балла; - на федеральном уровне и выше-3балла <p><i>(баллы могут суммироваться)</i></p>			6
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности			2

	образовательной организации выше средних по «образовательному округу»- 2балла			
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: - состороныРоспотребнадзора –1балл; - состороныГоспожнадзора-1балл (баллымогутсуммироваться)			2
4.6	Отсутствиенеобоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др.органы- 2балла			2
4.7	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов - отсутствуют–0баллов; - 1-3студента-2балла; - 4иболеестудентов-4балла			4
	Итого			30 баллов
5.Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальные и/или коллективные) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий: - На уровне образовательного округа- 2балла; - Нарегиональномуровне–3балла; - -нароссийскомуровне–5баллов			5
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): -50%-1 балл; -более50% -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–2балла; - Выше целевого значения показателя- 3балла			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 МОиН СО на текущий период-1балл; - вышецелевогопоказателя –4балла			4
5.5	Доля педагогов ввозрасте 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% - 1балл; -65 -79%- 2балла; -80% и более - 4балла			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%- 3балла; -30% и более -5 баллов			5
	Итого			
				Всего:100баллов

2.2 Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) старшего воспитателя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется как оmissией)	Максимально количество баллов
1блок-54%-на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, зарезультативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области.				
1.1	<p>Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, поперечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие):</p> <ul style="list-style-type: none"> - участник– 1балл; - победитель, призер окружной, региональный уровень –2балла; - победитель , призер федеральный уровень – 3балла <p><i>(баллымогутсуммироваться)</i></p>			6
1.2	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях.акциях, проектах входящих в перечнем мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие(окружные)–1балл; - победитель/призер(окружные) –2балла; - участие(региональные, федеральные)- 2балла; - победитель/ призер (региональные, федеральные) - 3балла 			3
1.3	<p>Наличие педагогов - победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д) подготовленных методистом, за отчетный период:</p> <ul style="list-style-type: none"> - окружнойуровень-1балл; - региональный уровень и выше–2балла 			2
1.4	Участие методиста в качестве спикера модератора) на выставках, форумах,			2

	ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними за отчетный период в зависимости от уровня: - уровеньОО–1балл; окружной уровень и выше–2балла			
1.5	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период: -до90%-1балл; -91%-100% -2 балла			2
1.6	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме 16 часов, свыше 33% От числа педагогических работников за отчетный период– 1балл			1
1.7	Разработанные и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д) за отчетный период– 1 балл			1
1.8	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период– 2балла			2
1.9	Наличие у методиста, старшего воспитателя публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период в зависимости от уровня: - уровеньОО–1балл; - вышеуровняОО–2балла			2
1.10	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства за отчетный период в зависимости от уровня: - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/ конкурсов, победитель мероприятий ДОО - 1балл; - участник, победитель / призер окружных /(районных) конкурсных мероприятий- 2балла; - участник региональных, всероссийских конкурсных мероприятий –2 балла; - победитель/призер региональных, всероссийских конкурсных мероприятий –3 балла.			3

1.11	<p>Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды ОО ФГОС ДО и ООПДО/АООПДО</p> <ul style="list-style-type: none"> - частично соответствует, своевременное обновление и пополнение–1балл; - соответствует, осуществляется авторский подход –2 балла 			2
1.12	<p>Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы,</p>			2

	<p>мнения родителей и т.д.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; - размещение актуальной информации об учреждении на официальной странице в социальных сетях –2балла 			
1.13	<p>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):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 0,5балла; - 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования -1балл; - 30%и более воспитанников, посещающих Учреждения дополнительного образования -2балла 			2
1.14	<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - На уровне ОО –1балл; - На уровне округа и выше –2балла 			2
1.15	<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - До 16 часов – 0,5 балла; - 16-72 часов –1балл; - свыше 72 часа –2 балла 			2
1.16	<p>Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений – 2 балла</p>			2
1.17	<p>Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников структурного подразделения во время образовательно-воспитательного процесса –2балла</p>			2

1.18	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 2 балла			2
	Итого			40 баллов
3 блок-13% – на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)				
3.1	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе аналитических справок ППк, ПМПк) - 20-39% – 1 балл; - 40-59% – 2 балла; - 60% и более – 3 балла			3
3.2	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования – 2 балла			2
3.3	Превышение плановой наполняемости в группах комбинированной и компенсирующей направленности: - превышение на 1-3 человека – 1 балл; - превышение на 3-6 человек – 2 балла; - превышение, более 6 человек – 3 балла.			3
	Итого			9 баллов
4 блок – 13 % ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования				
При выслуге от 3 до 10 лет				10%
При выслуге свыше 10 лет				15%
Всего:				49 баллов

2.3. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя

№п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимально возможное количество баллов
------	---	---	---	---

)		
<p align="center">1 блок 54%-на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, зарезультативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области</p>				
1.1	Результаты участия в методической работе (открытые занятия, развлечения, смотры-конкурсы и пр.), проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Структурного подразделения у родителей, общественности– 3 балла			3
1.2	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО– 1 балл			1
1.3	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности: - участник– 1 балл; победитель, призер окружной, региональный уровень– 2 балла; - победитель, призер федеральный уровень– 3 балла - (баллы могут суммироваться)			6

1.4	<p>Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на первом (отборочном) этапе – 1 балл; - на втором (очном) этапе – 2 балла; - победа во втором (очном) этапе – 3 балла 			3
1.5	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие (окружные) – 1 балл; - победитель/призер (окружные) – 2 балла; - участие (региональные, федеральные) – 2 балла; - победитель/призер (региональные, федеральные) – 3 балла 			3
1.6	<p>Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО):</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 10-20% – 1 балл; - от 21-50% – 2 балла; - от 51-100% – 3 балла 			3
1.7	<p>Доля воспитанников – участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО https://www.gto.ru):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5%-10% – 1 балл; - 11%-19% – 2 балла; - свыше 20% – 3 балла 			3

1.8	<p>Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООПДО/АОПДО:</p> <ul style="list-style-type: none"> - частично соответствует –1балл; - соответствует–2балла; - соответствует/осуществляется творческий(авторский) подход-3балла 			3
1.9	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ОО–1балл; - на уровне округа, региона–2балла; - на уровне РФ–3балла 			3
1.10	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заочный уровень–0,5балла; - окружной уровень –1балл;- региональный или всероссийский уровень–2балла 			2
1.11	<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов ,победитель мероприятий ДОО 1балл; - участник, победитель/призер окружных конкурсных мероприятий -2 балла; - участник региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 2балла; - победитель/призер региональных, всероссийских конкурсных мероприятий –3 балла 			3

1.12	Использование в образовательном процессе инновационных технологий работы с детьми: - проектной деятельности-1балл; - ЭОР- 1балл; - Здоровьесберегающие технологии- 1балл (баллы могут суммироваться)			3
1.13	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий: - На уровне ОО–0,5балла - На уровне округа и выше– 1балл			1
1.14	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов: - до 16 часов– 0,5 балла; - 16-72 часов –1балл; - свыше 72 часа–2 балла			2
1.15	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение) по результатам внешнего опроса не реже 1 раз в полугодие): - 75-79%-1 балл; - 80-89%-2балла; -90%и более –3 балла			3
1.16	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений-1балл			1
1.17	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений – 2балла			2

1.18	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)-1 балл			1
1.19	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса -2 балла			2
1.20	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников-2балла			2
1.21	Отсутствиенарушений санитарно-эпидемиологических требований – 1балл			1
Итого				51 балл
3 блок - 13% – на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)				
3.1	За сложность и напряженность в работе с детьми в разновозрастных группах, с детьми раннего возраста: - вразновозрастнойгруппе–1балл; - сложностьконтингентавоспитанников– 1балл; - в группе детей раннего возраста– 2балла <i>(баллымогутсуммироваться)</i>			4
3.2	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей , психологической работы с детьми с ОВЗ (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий: - до5воспитанников–1балл - до12воспитанников –2балла - свыше12воспитанников–3балла			3

3.3	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: год, от списочного состава): - до 70% от списочного состава - 1 балл; - выше 70% от списочного состава - 2 балла			2
3.4	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы): - стабильно низкий - 1 балл; - снижения на 1% - 1,5 балла; - снижения на 2% - 2 балла; - снижения на 3% и выше - 3 балла			3
3.5	Превышение плановой наполняемости в группах комбинированной и компенсирующей направленности: - превышения на 1-3 человека - 1 балл; - превышения на 3-6 человек - 2 балла; - превышения, более 6 человек - 3 балла			3
				15 баллов
4 блок – 13 % ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования				
При выслуге от 3 до 10 лет				10%
При выслуге свыше 10 лет				15%
Всего:				66 баллов

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется)	Количество набранных баллов (за)	Максимальное количество баллов
-------	---	------------------------------------	----------------------------------	--------------------------------

		работнико м)	полняется комиссие й)	
<p align="center">1 блок-54%-на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, зарезультативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области.</p>				
1.1	Результаты участия в методической работе (открытые занятия, развлечения, смотры-конкурсы и пр.), проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж структурного подразделения у родителей, общественности– 3балла			3
1.2	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу); Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников –2 балла			2
1.3	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки–1балл			1
1.4	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса: - уровеньОО–1балл; - вышеуровняОО –2балла			2

1.5	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: -51%-60%-0,5балла; -61%-75%- 1балл; -76%-85%-1,5балла; -свыше 85% - 2балла			2
1.6	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста От обратившихся: -51%-60%- 1балл; -61%-75%-1,5балла; - 76%-85%- 2балла; - свыше 85%-3балла			3
1.7	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках) – 1балл			1
1.8	Наличие у педагога-психолога общедоступно-го, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованными участниками образовательных отношений–2балла			2
1.9	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства: - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов, победитель мероприятий ДОО - 1балл; - участник, победитель/призер окружных конкурсных мероприятий- 2 балла; - участник региональных ,всероссийских конкурсных мероприятий– 2балла;			3

	- победитель/призер региональных, всероссийских конкурсных мероприятий –3 балла			
1.10	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, в зависимости от уровня: - уровеньОО–1балл - вышеуровняОО –2балла			2
1.11	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, в зависимостиотуровня–1 балл			1
1.12	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности – 1 балл			1
1.13	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психолого-профилактической направленности– 1балл			1
1.14	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: - учебно-методическиематериалы; - методическиерекомендации;			2

	- методическое пособие – 2 балла			
1.15	<p>Воспитанники, подготовленные педагогами ставшие победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов):</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие (окружные) – 1 балл; - победитель/призер (окружные) – 2 балла; - (окружные) – 2 балла; - участие (региональные, федеральные) – 2 балла; - победитель/призер (региональные, федеральные) – 3 балла 			3
1.16	<p>Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей):</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременное обновление предметно-развивающей среды в соответствии с возрастом детей и ФГОС ДОО – 1 балл; - осуществляется творческий подход – 2 балла 			2
1.17	<p>Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл - ЦОР и ЭОР для родителей – 2 баллов - ЦОР и ЭОР для педагогов – 3 баллов <p><i>Баллы могут суммироваться</i></p>			6

1.18	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов: - до 16часов–1балл; - 16-72часов–2 балла; - свыше72 часа–3 балла			3
1.19	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников структурного подразделения во время образовательно-воспитательного процесса- 2 балла			2
1.20	Отсутствиеобоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций–2балла			2
1.21	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ: - участник-0,5балла; - лауреат– 1балл; - призер–2балла			2
	Итого			46 баллов
3 блок - 13% – на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)				
3.1	За сложность и напряженность в работе с детьми в разновозрастных группах, с детьми раннего возраста: - вразновозрастнойгруппе–0,5баллов; сложностьконтингентавоспитанников – 0,5баллов; -в группе детей раннего возраста– 1балл - (баллымогутсуммироваться)			2
3.2	Положительная динамика о результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в			3

	общении: -20%-39%- 1балл; - 40%-59%- 2балла; -60%и более –3 балла			
3.3	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования-2 балла			2
3.4	Превышение плановой наполняемости в группах комбинированной и компенсирующей направленности: - превышения на 1-3 человека –1балл; - превышения на 3-6 человек –2балла; - превышение, более 6 человек –3балла			3
Итого				10 баллов
4 блок – 13 % - ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования				
Привыслуге от 3 до 10 лет				10%
Привыслуге свыше 10 лет				15%
				Всего: 56 баллов

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1 блок-54%-на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования				

и науки Самарской области.				
1.1	Результаты участия в методической работе (открытые занятия, развлечения, смотры конкурсы и пр.), проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж структурного подразделения у родителей, общественности – 3 балла			3
1.2	Воспитанники с ОВЗ и инвалидностью, подготовленные педагогом и ставшие победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов): - участие (окружные) – 1 балл; - победитель/призер (окружные) – 2 балла; - участие (региональные, федеральные) – 2 балла; - победитель/призер (региональные, федеральные) - 3 балла			2
1.3	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки): - 55-60% - 1 балл; - 61-75% - 1,5 балла; - 76-85% - 2 балла; - свыше 85% - 3 балла			3
1.4	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55-60% - 1 балл; - 61-75% - 1,5 балла; - 76-85% - 2 балла; - свыше 85% - 3 балла			3
1.5	Уровень соответствия предметнопространственной развивающей среды 2 20 индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями			2

	здоровья, одаренных детей): - своевременное обновление предметно - развивающей среды в соответствии с возрастом детей и ФГОС ДОО - 1 балл; - осуществляется творческий подход – 2 балла			
1.6	Результаты участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях: - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов, победитель мероприятий ДОО - 1 балл; - участник, победитель / призер окружных конкурсных мероприятий - 2 балла; - участник региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 2 балла; - победитель / призер региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 3 балла			3
1.7	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом – 2 балла			1
1.8	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: - ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл - ЦОР и ЭОР для родителей – 2 баллов - ЦОР и ЭОР для педагогов – 3 баллов Баллы могут суммироваться			6

1.9	<p>Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов)</p> <p>: - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов, победитель мероприятий ДОО - 1 балл;</p> <p>- участник, победитель / призер окружных конкурсных мероприятий - 2 балла;</p> <p>- участник региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 2 балла;</p> <p>- победитель / призер региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 3 балла</p>			3
1.10	<p>Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов:</p> <p>- до 16 часов – 0,5 балла;</p> <p>- 16-72 часов – 1 балл;</p> <p>- свыше 72 часа – 2 балла</p>			2
1.11	<p>Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППк) (наличие приказов, сертификатов):</p> <p>- на уровне ОО – 1 балл;</p> <p>- выше уровня ОО – 2 балла</p>			2
1.12	<p>Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки:</p> <p>- на уровне ОО – 1 балл;</p> <p>- выше уровня ОО – 2 балла; (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)</p>			2
1.13	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня</p>			3

	распространяемого педагогического опыта: - на уровне ОО – 1 балл; - на уровне округа, региона – 2 балла; - на уровне РФ – 3 балла 3			
1.14	Использование в образовательном процессе инновационных технологий работы с детьми: - проектной деятельности - 1 балл - здоровьесберегающие технологии - 1 балл (баллы могут суммироваться)			2
1.15	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников структурного подразделения во время образовательно-воспитательного процесса - 2 балла			2
1.16	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 2 балла			2
	Итого			43 балла
3 блок - 13% – на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)				
3.1	За сложность и напряженность в работе с детьми в разновозрастных группах, с детьми раннего возраста: - в разновозрастной группе – 1 балл; сложность контингента воспитанников – 2 балла; - в группе детей раннего возраста – 3 балла (баллы могут суммироваться)			6
3.2	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционноразвивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): учителя-логопеда (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное			3

	<p>сопровождение детей с ТНР и сохраненным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» 3 22 по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл - 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла - 60% и более от числа обучающихся – 3 балла 			
3.3	<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):</p> <p>по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10%-19% от числа обучающихся – 1 балл - 20%-29 от числа обучающихся – 2 балла - 30% и более от числа обучающихся – 3 балла 			3

3.4	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования - 2 балла			2
3.5	Превышение плановой наполняемости в группах комбинированной и компенсирующей направленности: - превышение на 1-3 человека – 1 балл; - превышение на 3-6 человек – 2 балла; - превышение, более 6 человек – 3 балла			3
Итого				14 баллов
4 блок – 13 % - ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования				
Привыслугеот 3до 10лет				10%
Привыслугесвыше10 лет				15%
Всего:57 баллов				

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1 блок 54% - на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования науки Самарской области.				
1.1	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-8 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период: - 70%-74%-1 балл; - 75%-79%- 2 балла; - 80% и более – 3 балла			3

1.2	<p>Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа – 1 балл 			1
1.3	<p>Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременное обновление предметно-развивающей среды в соответствии с возрастом детей и ФГОС ДОО – 1 балл; - осуществляется творческий подход – 2 балла 			2
1.4	<p>Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ – 2 балла</p>			2
1.5	<p>Доля позитивных отзывов обучающихся о объединении дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», о количестве отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 70%-79% – 1 балл; - 80% и более – 2 балла 			2

1.6	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 50% - 1 балл; - свыше 50% - 2 балла 			2
1.7	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международном:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 5% - 0,5 балла; - 5-10% - 1 балл; - 10-15% - 2 балла; - свыше 15% - 3 балла 			3
1.8	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 5% - 0,5 балла; - 5%-10% - 1 балл; - свыше 10% - 2 балла 			2
1.9	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 10% - 1 балл; 			2

	- свыше10% - 2балла			
1.10	<p>Доля обучающихся объединениядополнительного образования, вовлеченных вразличныеформысопровожденияинаст авничества, в т.ч. с применением лучшихпрактикобменаопытоммеждуобучающимися,отобщегоколичестваобучающихсяобъединениядополнительногообразования,заотчетный период:</p> <p>- до 10% -1 балл; - свыше10% - 2балла</p>			2
1.11	<p>Доля обучающихся объединениядополнительногообразования,длякоторыхформируетсяцифровой образовательныйпрофиль и индивидуальный план обучения сиспользованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровойобразовательнойсреды,вобщ емчислеобучающихсяобъединениядополнительногообразования:</p> <p>- до 10% -1 балл; - свыше10% - 2балла</p>			2

1.12	<p>Продвижение деятельности объединений дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации за отчетный период:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сетевые педагогические сообщества – 1 балл; - муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 2 балла; - региональный уровень или всероссийский уровень – 3 балла <p><i>(баллы могут суммироваться)</i></p>			6
1.13	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ОО – 1 балл; - на уровне округа и выше – 2 балла <p><i>(баллы могут суммироваться)</i></p>			3
1.14	<p>Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судейства спортивных соревнований за отчетный период:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ОО – 0,5 балла - на уровне округа и выше – 1 балл - участие в работе краткосрочной целевой группы – 1,5 балла - на постоянной основе в течение календарного года – 2 балла <p><i>(баллы могут суммироваться)</i></p>			5

1.15	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период – 2 балла			2
1.16	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства: - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов, победитель мероприятий ДОО - 1 балл; - участник, победитель/призер кружковых конкурсных мероприятий – 2 балла; - участник региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 2 балла - победитель/призер региональных, всероссийских конкурсных мероприятий – 3 балла			3
1.17	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое): - на уровне района – 1 балл; - на уровне области и дальше – 2 балла (баллы могут суммироваться)			3
1.18	Использование в образовательном процессе инновационных технологий работы с детьми: - проектной деятельности – 1 балл; - ЭОР – 1 балл; - здоровьесберегающие технологии – 1 балл (баллы могут суммироваться)			3
1.19	Отсутствия травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса – 2 балла			2

1.20	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений –2балла			2
1.21	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций –2балла			2
	Итого			54 балла
Зблок-13%–на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)				
3.1	Засложность и напряженность в работе с детьми в разновозрастных группах, сложность контингента воспитанников: - в разновозрастной группе –1балл; - сложность контингента воспитанников –1балл (баллы могут суммироваться)			2
3.2	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования-2 балла			2
	Итого			4 балла
4 блок – 13 %ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования				
привыслуге от 3 до 10 лет				10%
привыслуге свыше 10 лет				15%

2.6. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) Музыкального руководителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимально возможное количество баллов
-------	---	---	---	---

1 блок 54% -на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, зарезультативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области

1.1	Результаты участия в методической работе (открытые занятия, развлечения, смотры-конкурсы и пр.), проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж структурного подразделения у родителей, общественности– 3балла			3
1.2	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной,пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО– 1балл			1
1.3	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, поперечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятиятехнической направленности: - участие– 1балл; - победитель, призер окружной, региональный уровень –2балла; - победитель, призер федеральный уровень–3балла (баллымогутсуммироваться)			6
1.4	Результаты участия воспитанников в движении«Будущие профессионалы5+»: - на первом (отборочном)этапе –1балл; - на втором (очном)этапе–2балла; - победа во втором(очном)этапе–3балла			3

1.5	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие(окружные)–1балл; - победитель/призер(окружные) – 2балла; - участие(региональные,федеральные)- 2балла; - победитель/призер (региональные, федеральные) -3 балла 			3
1.6	<p>Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД ,школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет(на основе статистических данных ГИС АСУ РСО):</p> <ul style="list-style-type: none"> -от10-20%-0,5 балла -от 21-50% -1балл -от 51–100%- 2балла 			2
1.7	<p>Уровень соответствияразвивающей предметно-пространственной развивающей среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООПДО:</p> <ul style="list-style-type: none"> - частичносоответствует –1балл; - соответствует–2балла; -соответствует/осуществляется творческий(авторский) подход-3балла 			3
1.8	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - науровнеОО–1 балл; - на уровне округа, региона–2балла; - науровнеРФ–3балла 			3

1.9	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заочный уровень –1балл; - окружной уровень –2балла; - региональный или всероссийский уровень–3балла 			3
1.10	<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов, победитель мероприятий ДОО - 1балл; - участник, победитель/призер окружных конкурсных мероприятий -2 балла; - участник региональных ,всероссийских конкурсных мероприятий –2балла; - победитель/призер региональных, всероссийских конкурсных мероприятий –3 балла 			3
1.11	<p>Использование в образовательном процессе инновационных технологий работы с детьми:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проектной деятельности-1балл; - ЭОР - 1балл; - Здоровьесберегающие технологии- 1балл <p><i>(баллы могут суммироваться)</i></p>			3
1.12	<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - На уровне ОО–0,5балла; - На уровне округа и выше– 1балл 			1
1.13	<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до16часов– 0,5 балла; 			2

	- 16-72 часов –1 балл; - свыше 72 часа –2 балла			
1.14	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи: - 75-79% -1балл; - 80-89%-2 балла; -90% и более –3 балла			3
1.15	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений –1балл			1
1.16	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раз в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений –2балла			2
1.17	Положительный результат от участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента) – 1 балл			1
1.18	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса –2 балла			2
1.19	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников –2балла			2
	Итого			47баллов

3 блок - 13% – на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)				
3.1	<p>За сложность и напряженность в работе с детьми в разновозрастных группах, с детьми раннего возраста:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в разновозрастной группе – 1 балл; - сложность контингента воспитанников – 1 балл; - в группе детей раннего возраста – 2 балла <p><i>(баллы могут суммироваться)</i></p>			4
3.2	<p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы с детьми с ОВЗ (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 5 воспитанников – 1 балл; - до 12 воспитанников – 2 балла; - свыше 12 воспитанников – 3 балла 			3
3.3	<p>Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: год, от списочного состава):</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 70% от списочного состава – 1 балл; - выше 70% от списочного состава – 2 балла 			2
3.4	<p>Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы):</p> <ul style="list-style-type: none"> - стабильно-низкий – 1 балл; - снижение на 1% – 1,5 балла; - снижение на 2% – 2 балла; - снижение на 3% и выше – 3 балла 			3

2.7. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) Медицинской сестры

№п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов(заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: года, от списочного состава) - до70% от списочного состава-1балл - выше70% от списочного состава–2балла			2
2.2	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе Среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: ода, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) - стабильно низкий-0,5баллов - снижена на1%-1баллов - снижена на2% -1,5балла - снижена на3% и выше–2балла			2
2.3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, проведении оздоровительных и профилактических мероприятий-1балл			1
2.4	Качественное проведение санитарно-просветительной работы в области здоровьесбережения с родителями воспитанников-1балл			1
2.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм			2

	физиологического питания-2балла			
2.6	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников структурного подразделения во время образовательно-воспитательного процесса-1балл			1
2.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций–1 балл			1
2.8	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении структурного подразделения – 1балл			1
2.9	Своевременное прохождение периодических медицинских осмотров структурного подразделения – 1балл			1
4 блок–13%-ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования				
При выслуге от 3до 10лет				10%
При выслуге свыше 10 лет				15%
	Итого			12 баллов
Всего:12баллов				

2.8. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) Помощника воспитателя

№п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				

2.3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, проведении оздоровительных и профилактических мероприятий-1балл			1
2.4	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении структурного подразделения -1балл			1
2.5	Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций–0,5 балла			0,5
2.6	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций – 0,5 балла			0,5
	Итого			3 балла
3 блок-13%–на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)				
3.1	За сложность и напряженность в работе с детьми в разновозрастных группах, с детьми раннего возраста: - В разновозрастной группе–0,5баллов - Сложность контингента воспитанников– 0,5баллов - В группе детей раннего возраста–1балл (баллы могут суммироваться)			2
	Итого			2балла
				Всего:5баллов

2.9. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего хозяйством

№п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется)	Количество набранных баллов (заполняется)	Максимальное количество баллов
------	---	------------------------------------	---	--------------------------------

		работники м)	няется коми сией)	
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативности качества работы.				
2.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 2 балла			2
2.2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) – 1 балл			1
2.3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальными вложениями средств) – 1 балл			1
2.4	Качественная и своевременная подготовка к сезонным изменениям работы здания структурного подразделения – 2 балла			2
2.5	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций) в помещениях и на территории структурного подразделения – 2 балла			2
2.6	Своевременное и качественное осуществление контроля за соблюдением санитарно-гигиенических условий в помещениях на территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН – 2 балла			2
	Итого			10 баллов

2.10. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) секретаря руководителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативности качества работы.				
2.1	Качественное выполнение срочных и неотложных заданий, заявок – 4 балла			4
2.2	Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, Представление в различные инстанции – 4 балла			4
2.3	Эффективная и качественная работа по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории Учреждения – 4 балла			4
Итого				12 баллов
Всего: 12 баллов				

2.11. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) экономиста

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативности качества работы.				
2.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансирования			5

	нсово-хозяйственной деятельности – 5 баллов			
2.3	Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, представление в различные инстанции – 5 баллов			5
2.4	Своевременное осуществление экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранения потерь и непроизводительных затрат – 5 баллов			5
	Итого			15 баллов
				Всего: 15 баллов

2.12. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) специалиста по закупкам

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Безошибочное внесение информации о закупках и контрактах на официальном сайте http://zakupki.gov.ru по ФЗ № 44 «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» – 2 балла			2
2.2	Своевременное и качественное ведение ЕИС в сфере закупок – 2 балла			2

2.3	Своевременное и безошибочное размещение информации о заключённых (контрактах) договорах на официальном сайте http://zakupki.gov.ru по ФЗ № 44 «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»-2 балла			2
2.4	Качественное ведение документации по закупкам различного уровня и плана-графика размещения заказов и планов закупок.-2 балла			2
2.5	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида- 2балла			2
2.6	Своевременное выполнение плана-графика размещения заказов и планов закупок.-2 балла			2
Итого				12 баллов
				Всего:12баллов

2.13. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) повара

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимально возможное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания-3балла			3
2.2	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями- 2балла			2

2.3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников не связанных с капитальным вложением средств – выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, антитеррористической безопасности, требований –2балла			2
2.4	Дифференцированный подход к приготовлению блюд в соответствии с медицинскими рекомендациями воспитанников– 2 балла			2
	Итого			9 баллов
				Всего:9баллов

2.14. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)Кухонного рабочего

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимально возможное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных Обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств), выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, антитеррористической безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций–2балла			2

2.2	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями – 2балла			2
	Итого			4 балла
				Всего:4балла

2.15. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)Рабочего по комплексному обслуживанию здания

№п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимально еколичествоб аллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда в помещениях и на территории структурного подразделения, антитеррористической безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций–1балл			1
2.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 1балл			1
	Итого			2 балла
				Всего:2балла

2.16. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)Машиниста по стирке и ремонту спецодежды

№п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Качественное выполнение срочных и			2
2.2	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда в помещениях на территории структурного подразделения-2балла			2
	Итого			4 балла
Всего: 4 балла				

2.17. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)дворника

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Качественная и своевременная подготовка к сезонным изменениям работы здания структурного			2

	подразделения–2балла			
2.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств), требований охраны труда, антитеррористической безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций–2балла			2
2.3	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда в Помещениях и на территории структурного подразделения – 1балл			1
	Итого			5 баллов
Всего:5баллов				

2.18. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)Сторожа

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимально еколичество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Эффективная и качественная работа по обеспечению порядка в здании. Своевременное реагированиена возникающие чрезвычайные ситуации–1балл			1

2.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 1балл			1
2.3	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда в помещениях и на территории структурного подразделения – 1балл			1
	Итого			3 балла
				Всего:3балла

2.19. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)Уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Значения по критерию (заполняется работником)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимально еколичествооб аллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 1балл			1
2.2	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда в помещениях и на территории структурного подразделения, антитеррористической безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций— 1балл			1

	Итого			2 балла
				Всего:2балла

IV. Порядок выплаты материальной помощи.

4.1. Работникам ГБОУ может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся 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 работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

4.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем образовательного учреждения.

4.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, медицинскому работнику административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам ГБОУ определяется руководителем государственного бюджетного общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

4.6. Порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

4.7. Материальная помощь выплачивается до 10 000 руб.

V. Стимулирующие надбавки работникам Учреждения.

5.1. Работникам Учреждения могут быть выплачены стимулирующие надбавки за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Выплата стимулирующих надбавок работникам может производиться:

- по результатам их работы за месяц, за учебную четверть, за квартал, за полугодие, за год.

5.3. Размер стимулирующих надбавок устанавливается приказом директора Учреждения.

5.4. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться различными вариантами: в процентах от оклада/ ставки; в фиксированной сумме.

5.5. В Учреждении могут быть установлены следующие виды стимулирующих надбавок:

- заместителям директора по УВР, заведующему структурного подразделения, педагогическим работникам за работу по организации результативного участия

школы, структурного подразделения, обучающихся в муниципальных, окружных, региональных, всероссийских мероприятиях – не более 10000 рублей;

- заместителям директора по УВР, заведующему структурного подразделения, за высокое качество руководства – не более 5000 рублей;

- заместителям директора по УВР, заведующему структурного подразделения, педагогическим работникам за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса – не более 10000 рублей;

- педагогическим работникам за высокое качество руководства научным обществом обучающихся, творческими и профессиональными объединениями педагогических работников – не более 3000 рублей;

- педагогическим работникам за результативное участие в работерегиональных экспериментальных площадок, творческих групп – не более 5000 рублей;

- педагогическим работникам за высокое качество организации и проведения спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – не более 7000 рублей;

- педагогическим работникам за высокое качество организации проведения культурно-массовых мероприятий – не более 5000 рублей;

- педагогическим работникам за высокое качество организации военно-патриотической деятельности – не более 5000 рублей;

- педагогическим работникам за оперативность и высокое качество материалов, представляемых на школьном сайте, сайтах сети Интернет – не более 7000 рублей;

- педагогическим работникам за высокое качество использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – не более 5000 рублей;

- педагогическим работникам за создание динамичной предметно-пространственной среды – не более 4000 рублей; - педагогическим работникам за эффективное использование современных образовательных технологий в образовательной деятельности в соответствии с ФГОС – не более 5000 рублей;

- педагогическим работникам за подготовку учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов – не более 5000 рублей;

- педагогическим работникам за использование информационно-коммуникативных технологий - не более 2000 рублей.

- педагогическим работникам за работу в качестве наставника - не более 5000 рублей.

5.6.Административно-управленческому и младшему обслуживающему персоналу:

- начальнику экономического отдела, завхозу, экономистам,специалисту по закупкам за интенсивность, сложность, напряженность и высокие результаты работы до 300% .

- за высокое качество материалов, предоставляемых на сайтах сети Интернет – до 100%;
- по результатам подготовки Учреждения к началу учебного года до 100%;
- за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса – до 100%

5.6. В Учреждении могут быть установлены другие виды надбавок, направленные на решение задач, поставленных Учреждением на учебный год.

VI. Порядок премирования педагогических работников, медицинского работника, административно – управленческого персонала, и иных работников ГБОУ ООШ с. Заборовка.

6.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

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

- Результаты работы учреждения в целом до 15 000 руб.
- Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией до 10 000 руб.
- Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей до 7 000 руб.
- Разработка и реализация инициативных управленческих решений до 10 000 руб.
- Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда до 10 000 руб.
- Выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника до 10 000 руб.

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

6.4. Работники Учреждения могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

6.5. Порядок премирования работников Учреждения определяется руководителем ГБОУ и оформляется приказом.

6.6. Порядок премирования руководителя ГБОУ определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

6.7. Премии заведующему структурным подразделением «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка за выполнение особо важных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, а также иные поощрительные выплаты могут устанавливаться в суммарном размере до 2% от годового стимулирующего фонда структурного подразделения по представлению руководителя ГБОУ.

6.8. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему структурным подразделением «Детский сад» ГБОУ ООШ с. Заборовка выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

6.9. Работникам ГБОУ ООШ с. Заборовка могут быть установлены ежемесячно следующие виды доплат и надбавок из экономии стимулирующей и базовой части ФОТ:

-Надбавка за достижения в области образования- за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования в размере 10 % должностного оклада. При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

- за ведомственные награды (нагрудный знак СССР или Российской Федерации, Почетная грамота министерства образования РФ или министерства образования Самарской области, Благодарность Государственной Думы или губернатора) по профилю деятельности - 500 руб.

Принято на общем собрании
коллектива ГБОУ ООШ с.Заборовка

Протокол № 1 от «22» января 2024г



ПОЛОЖЕНИЕ
о нормах обеспечения работников государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области основной
общеобразовательной школы с.Заборовка м.р.Сызранский Самарской области
специальной одеждой, специальной обувью

Приложение № 7
к коллективному договору
ГБОУ ООШ с.Заборовка

на 2024 – 2027 годы.

I. Общие положения.

1.1. Положение об обеспечении работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 221 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н (ред. от 12.01.2015) "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (Зарегистрировано в Минюсте России 10.09.2009 N 14742), Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н (ред. от 23.11.2017) Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» устанавливает обязательные требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств (далее – СИЗ) с целью обеспечения условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников ГБОУ ООШ с.Заборовка (далее – Учреждение) в процессе трудовой деятельности.

1.2. Директор Учреждения обязан обеспечить приобретение и выдачу

прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Приобретение СИЗ осуществляется за счет средств Учреждения.

1.3. Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, соответствующие СИЗ выдаются бесплатно.

1.4. Предоставление работникам Учреждения СИЗ, в том числе приобретенных осуществляется в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (далее - типовые нормы), прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

1.5. Директор Учреждения имеет право с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам СИЗ улучшающие по сравнению с типовыми

нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

1.6. Директор Учреждения имеет право с учетом мнения профсоюзного комитета заменять один вид СИЗ, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

1.7. Выдача работникам Учреждения СИЗ допускается только в случае наличия сертификата или декларации соответствия, подтверждающих соответствие выдаваемых СИЗ требованиям безопасности, установленным законодательством и оформленных в установленном порядке.

Приобретен и выдача работникам Учреждения СИЗ, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

1.8. Директор Учреждения обязан обеспечить информирование работников Учреждения о полагающихся им СИЗ. При заключении трудового договора директор Учреждения должен ознакомить работников Учреждения с настоящими Правилами, а также с соответствующим его профессии и видов работ перечнем выдачи СИЗ (Приложение №1, Перечень профессий и видов работ,

работники которых имеют право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, Приложение №2.Перечень профессий и видов работ, работники которых имеют право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств).

1.9. Работник Учреждения обязан правильно применять СИЗ, выданные ему в установленном порядке.

1.10. В случае необеспечения работника Учреждения, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением, СИЗ в соответствии с законодательством Российской Федерации он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а директор Учреждения не имеет права требовать от работника их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

2. Порядок выдачи и применения СИЗ.

2.1. СИЗ, выдаваемые работникам Учреждения, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

2.2. Директор Учреждения обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам Учреждения СИЗ в установленные сроки. Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам Учреждения.

Выдача работникам Учреждения и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личных карточках учета выдачи СИЗ.

Директор Учреждения вправе вести учет выдачи работникам Учреждения СИЗ с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных). Электронная форма учетной карточки должна соответствовать установленной форме личной карточки учета выдачи СИЗ. При этом в электронной форме личной карточки учета выдачи СИЗ вместо личной подписи работника Учреждения указываются номера дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника Учреждения.

2.3. В тех случаях, когда такие СИЗ, как жилет сигнальный, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический коврик, защитные очки и т.п. не указаны в соответствующих типовых нормах, они могут быть выданы работникам Учреждения со сроком носки "до износа" на основании результатов специальной оценки условий труда, а также с учетом условий и особенностей выполняемых работ.

Указанные выше СИЗ также выдаются на основании результатов специальной оценки условий труда для периодического использования при выполнении отдельных видов работ (далее - дежурные СИЗ).

2.4. СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных

условиях, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам Учреждения с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются директору Учреждения для организованного хранения до следующего сезона.

Время пользования указанными видами СИЗ устанавливается директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и местных климатических условий.

В сроки носки СИЗ, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения.

2.5. СИЗ, возвращенные работниками Учреждения по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка и ремонт). Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа СИЗ устанавливаются - комиссией по охране труда Учреждения и фиксируются в личной карточке учета выдачи СИЗ.

2.6. В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по независящим от работников Учреждения причинам директор Учреждения выдает им другие исправные СИЗ. Директор Учреждения обеспечивает замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника Учреждения.

2.7. Директор Учреждения обеспечивает обязательность применения работниками СИЗ.

Работники Учреждения не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, не отремонтированными и загрязненными СИЗ.

2.8. Работникам Учреждения запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории Учреждения.

2.9. Работники Учреждения должны ставить в известность директора Учреждения о выходе из строя (неисправности) СИЗ.

2.10. В соответствии с установленными в национальных стандартах сроками директор Учреждения обеспечивает испытание и проверку исправности СИЗ, а также своевременную замену частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами. После проверки исправности на СИЗ ставится отметка (клеймо, штамп) о сроках очередного испытания.

3. Порядок организации хранения СИЗ и ухода за ними.

3.1. Директор Учреждения за счет средств Учреждения обязан обеспечивать уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществлять стирку, обеспыливание, сушку СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ. В этих целях директор Учреждения вправе выдавать работникам 2 комплекта

соответствующих СИЗ с удвоенным сроком носки.

3.2. В случае отсутствия у директора Учреждения технических возможностей для стирки, ремонта, обезвреживания и обеспыливания СИЗ данные работы выполняются организацией, привлекаемой директором Учреждения.

4. Ответственность и организация контроля за обеспечением работников СИЗ.

4.1. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам Учреждения прошедших в установленном порядке сертификацию СИЗ в соответствии с типовыми нормами, за организацию контроля за правильностью их применения работниками, а также за хранение и уход за СИЗ возлагается на директора Учреждения. 4.3. Контроль за соблюдением директора Учреждения настоящих Правил осуществляется в соответствии со статьями 353 и 370 Трудового кодекса Российской Федерации, а также профессиональными союзами, их объединениями и состоящими в их ведении техническими инспекторами труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда.

Перечень профессий и видов работ, работники которых имеют право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Обоснование (пункт типовых норм)
1	2	3	4	5
<p>Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемые в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" Утверждены приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.08г. № 541 н.</p>				
1	Учитель химии (лаборант)	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Очки защитные от химических воздействий Фартук прорезиненный с нагрудником	1 на 1,5 года дежурные до износа дежурные	п. 63
2	Учитель биологии (Лаборант)	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Очки защитные от химических воздействий Фартук прорезиненный с нагрудником	1 на 1,5 года дежурные до износа дежурные	П. 37
3	Учитель физики (лаборант)	Халат хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент ручками Коврик диэлектрический	1 на 1,5 года дежурные дежурные дежурные	П. 37
<p>Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты " Приложение № 11 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. № 68</p>				
4.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Фартук клеенчатый Фартук хлопчатобумажный Перчатки резиновые Косынка	1 1 1 пары 1	

Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемые в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" Утверждены приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.08г. № 541 н.

5.	Дворник	Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	1 на 3 года 3 пары	П.20
6	Уборщик Служебных помещений	Халат х/б или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием При мытье полов и мест общего пользования: перчатки резиновый	1 3 пары 2 пары	П. 84
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием.	1 4 пары	П.64
8	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Фартук хлопчатобумажный нагрудником Перчатки резиновые Рукавицы резиновые или перчатки с полимерным покрытием	1 2 пары Дежурные 2 пары	П.46

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам автомобильного транспорта и шоссейных дорог" занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением Приложение № 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22.06.2009г. № 357н

	Водитель школьного автобуса	При управлении автобусом: Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей	Дежурный	П.2
--	-----------------------------	---	----------	-----

		для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием Жилет сигнальный	4 1	
Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам торговли" Приложение № 7 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. № 68				
	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1	
	Кухонный рабочий	Рукавицы комбинированные При выполнении работ по чистке корнеплодов: Фартук прорезиненный С нагрудником	2 1	П.7
Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, производств бактериальных и биологических препаратов, материалов, учебных наглядных пособий по заготовке, выращиванию и обработке медицинских пиявок" Приложение № 11 к Постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 г. № 68.				
	Медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1	П.18

Примечания: Перечень дан для наиболее типичных профессий и видов работ. При появлении других профессий и видов работ перечень может быть дополнен.

Перечень профессий и видов работ, работники которых имеют право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств

№	Профессия, должность	Наименование работ и производственных факторов	Вид смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
1	2	3	4	5
<p>Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»</p>				
1	Дворник	Работы, связанные с загрязнением.	Мыло	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с загрязнением. Синтетические Моющие средства, Хлорная известь, хлорамин, другие дез. средства.	1. Мыло 2. Защитный Крем для Рук гидрофобного Действия (наносится На чистые руки До начала работы).	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100мл
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; рабочий по комплексному обслуживанию здания.	Работы, связанные с загрязнением.	Мыло	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5.	Водитель школьного автобуса	Работы, связанные с загрязнением.	Мыло	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

6.	Учитель химии, физики, биологии (лаборант)	Работы, связанные с загрязнением химических веществ. Работы, связанные с загрязнением	1.Мыло 2.Защитный крем для рук гидрофобного действия (наносится на чистые руки до начала работы). 3.Регенерирующий восстанавливающий крем для рук.	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100мл 100 мл
7.	Медицинская сестра	Работы, связанные с загрязнением.	Мыло	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Примечания: Перечень дан для наиболее типичных профессий и видов работ. При появлении других профессий и видов работ перечень может быть дополнен.

Принято на общем собрании
коллектива ГБОУ ООШ с.Заборовка

Протокол № 1 от «22»января 2024г



ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы
с.Заборовка муниципального района Сызранский Самарской области

Приложение № 8
к коллективному договору
ГБОУ ООШ с.Заборовка

на 2024 – 2027 годы.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Приказом Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)», законом Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» от 06 июля 2015 года № 76-ГД, Уставом ГБОУ ООШ с.Заборовка (далее - Учреждение).

1.2. Основные понятия:

1.2.1. Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе. Неотъемлемый элемент кадровой политики Учреждения, разновидность систематической индивидуальной работы с молодыми, начинающими педагогическими работниками по их адаптации к профессиональной деятельности, профессиональному

становлению и повышению профессиональной компетентности под непосредственным руководством наставника.

1.2.2. Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, глубокими знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовностью и способностью транслировать свой опыт.

1.2.3. Наставляемый – молодой специалист, осуществляющий свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей (далее - молодой специалист).

1.2.4. Действие настоящего Положения распространяется на педагогических работников Учреждения.

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Основными целями наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и развитии, содействие росту профессионального мастерства педагогических работников Учреждения.

2.2. Основными задачами наставничества в Учреждении являются:

2.2.1. помочь молодым специалистам в сохранении и развитии интереса к педагогической деятельности и закреплении их в Учреждении;

2.2.2. ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Учреждения и настоящего Положения при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста по итогам рассмотрения их кандидатур на методическом объединении педагогических работников.

3.2. Для формирования приказа заместитель директора совместно с первичной профсоюзной организацией формирует списки наставляемых молодых педагогических работников и наставников.

3.3. В приказе указываются должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого специалиста, продолжительность срока наставничества (не менее одного учебного года). Приказ согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации.

3.4. Одновременно наставник может вести не более 2-х молодых специалистов.

3.5. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставника:

- высокий уровень профессиональной подготовки,
- наличие собственного инновационного опыта, стабильных результатов в работе,
- владение современными образовательными технологиями, эффективное применение их в практической профессиональной деятельности,
- успешный опыт воспитательной, методической работы,
- стаж педагогической деятельности не менее 8 лет,
- наличие первой или высшей квалификационной категории,
- развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении, готовность и способность транслировать свой опыт.

3.6. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставляемого:

- впервые принятые на работу педагоги (специалисты), не имеющие педагогического трудового стажа и опыта педагогической деятельности;
 - выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;
 - учителя, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и/или углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
 - учителя со стажем до 5 лет, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).
- 3.7. В соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат педагогическому

работнику за работу в качестве наставника устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

3.8. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе, председателя методического объединения педагогических работников.

3.9. Ответственность за организацию наставничества в структурном подразделении возлагается на руководителя структурного подразделения Учреждения.

3.10. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:

3.10.1. создаёт необходимые условия для совместной работы наставников и молодых специалистов,

3.10.2. осуществляет систематический контроль за организацией наставничества в Учреждении,

3.10.3. обеспечивает нормативно-правовое сопровождение их деятельности.

3.11. Председатель методического объединения:

3.11.1. организует рассмотрение кандидатур наставника и молодого специалиста на методическом объединении,

3.11.2. проводит необходимый инструктаж наставников и молодых специалистов,

3.11.3. оказывает им организационную и методическую поддержку в разработке, утверждении и реализации индивидуальных планов наставничества,

3.11.4. осуществляет систематический контроль за реализацией индивидуальных планов наставничества.

3.12. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет их на заседании методического совета. Показателем эффективности работы наставника является качественное выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период и после окончания срока наставничества (в период самостоятельной педагогической деятельности).

3.13. В ходе работы приказом директора может быть произведена замена наставника в случаях:

3.13.1. увольнения наставника;

3.13.2. перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;

3.13.3. привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

3.13.4. других объективных причин (рассматриваются в индивидуальном порядке).

4. Права и обязанности наставника

4.10. Наставник имеет право:

4.1.1. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении к нему мер дисциплинарного влияния.

4.1.2. По согласованию с заместителем директора по учебно-воспитательной работе подключать к обучению молодого специалиста других опытных педагогов и сотрудников администрации Учреждения.

4.1.3. Требовать от молодого педагогического работника выполнения рекомендаций по вопросам, связанным с улучшением его профессиональной деятельности.

4.2. Наставник обязан:

4.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2.2. Разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план наставничества, согласовать и представить на согласование заместителю директора Учреждения по учебно-воспитательной работе (не позднее 10-ти рабочих дней после издания приказа).

4.2.3. Обеспечить качественное сопровождение молодого специалиста в соответствии с индивидуальным планом наставничества, периодически отчитываться на заседаниях Методического совета о проделанной работе.

4.2.4. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составить характеристику на молодого специалиста с указанием достигнутых результатов.

5. Права и обязанности молодого специалиста

5.1. Молодой специалист имеет право:

5.1.2. Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по обсуждению вопросов, связанных с реализацией индивидуального плана наставничества, совершенствованием работы по наставничеству.

5.2. Молодой специалист обязан:

5.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

5.2.2. Разработать совместно с наставником индивидуальный план наставничества, своевременно и качественно его выполнять.

5.2.3. Периодически отчитываться на заседаниях методических объединений о выполнении индивидуального плана наставничества, по завершении периода наставничества представить отчет о проделанной работе, портфолио достижений.

6. Документы, регламентирующие наставничество

6.1. К документам, регламентирующим организацию наставничества в Учреждении, относятся:

6.1.1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 год;

6.1.2. Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)»;

6.1.3. Настоящее Положение.

6.1.4. Приказ директора Учреждения об организации наставничества.

6.1.5. Протоколы заседаний методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

6.1.6. Индивидуальные планы наставничества, отчеты о проделанной работе, портфолио достижений молодых специалистов с отзывами наставников. заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их методисту.

7. Документы, регламентирующие наставничество.

7.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора Учреждения об организации наставничества;
- планы работы педагогического, методического советов, методических объединений;
- протоколы заседаний педагогического, методического советов, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.