

Содержание

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
 в департаменте трудовых отношений  
 министерства труда, занятости и миграционной  
 политики Самарской области

30 10 18 Регистрационный № 07642018

г.Сызрань, ул. Уразлинина, 41 кв. 1 (846-4) 33-16-56

Подпись *Муромов, Г.А.*

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
 государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
 Самарской области основной общеобразовательной школы №28  
 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина  
 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области  
 на 2018- 2021 годы

От работодателя:  
 директор государственного бюджетного  
 общеобразовательного учреждения  
 Самарской области основной  
 общеобразовательной школы №28 имени  
 Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф.  
 Уразлина города Сызрани городского округа  
 Сызрань Самарской области

*Тюкова*  
 М.П. « 18 » 10 2018 г. О.Ю. Тюкова



От работников:  
 председатель профсоюзной организации  
 ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань  
*Ставропольцева*  
 « 18 » 10 2018 г. А.В. Ставропольцева

председатель профсоюзной организации СП  
 «Детский сад №14» ГБОУ ООШ №28  
 г.о.Сызрань  
*Федянина*  
 « 18 » 10 2018 г. В.В. Федянина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР прошел уведомительную регистрацию в Управлении по труду  
 Администрации г.о.Сызрань

## Содержание

1	Общие положения .....	3-4
2	Трудовой договор .....	4-6
3	Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников .....	6-7
4	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству .....	7-8
5	Организация труда, режим работы, время отдыха .....	8-16
6	Оплата и нормирование труда .....	16-20
7	Гарантии и компенсации .....	20-22
8	Охрана труда и здоровья .....	22-23
9	Гарантии профсоюзной деятельности .....	23-25
10	Обязательства профкома .....	25-26
11	Контроль за выполнением коллективного договора .....	26-27
	<b>Приложения:</b>	
12	Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка	28-52
13	Приложение № 2 Положение о дополнительных отпусках, предоставляемых работникам	53-55
14	Приложение № 3 Положение о распределении спец.фонда	56-59
15	Приложение № 4 Положение о нормах обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	60-65
16	Приложение № 5 Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам	66-105

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении основной общеобразовательной школе №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области (далее по тексту - ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими законодательными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются работники ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, являющиеся членами профсоюзной организации в лице их представителей - председателей первичной профсоюзной организации (далее профком) Ставропольцевой Антонины Владимировны (школа), Федяниной Веры Валентиновны (СП «Детский сад №14» ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань) и работодатель в лице его представителя - директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань Тюковой Ольги Юрьевны.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, в том числе на заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
- 1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе совместного решения представителями сторон без созыва общего собрания работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань и в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
- 1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

- 1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 17.10.2021г. включительно.
- 1.13. Локальные нормативные акты ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
- 1.14. Стороны определяют следующие формы управления ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения (по согласованию) профкома;
  - консультации с директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
  - обсуждение с директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань вопросов о работе организации, внесение предложений по ее усовершенствованию;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.15. Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.
- 1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.
- 1.17. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.
- 1.18. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
- 1.19. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.20. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.21. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## **2. Трудовой договор**

- 2.1. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань и работником.
- Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ).

- 2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами.
- 2.3. Трудовой договор, как правило, подписывается с работником на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.
- 2.4. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством (ст.57 ТК РФ).  
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора в письменной форме.
- 2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, но не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).  
Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.  
Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань с учетом мнения (по согласованию) профкома.  
Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.  
Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань обязан ознакомить учителей до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.
- 2.6. Установленная учителям нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года, а также сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп.  
В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором полугодиях учебного года.  
Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.
- 2.7. Учебная нагрузка учителям, норма часов воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.
- 2.8. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.
- 2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя, воспитателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань возможны только:
- по взаимному согласию сторон;
  - по инициативе директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань в случаях:
- а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

- б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. (Продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- в) простоя, когда работникам поручается, с учётом их специальности и квалификации, другая работа в организации на всё время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- г) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- д) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ, 162 ТК РФ). Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань трудового договора.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74, ст. 81 (ч.3) ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

- 2.11. Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.
- 2.12. Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.
- 2.13. Прекращение трудового договора с работником по общим основаниям может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.
- 2.14. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

### **3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников**

- 3.1. Стороны пришли к соглашению, что:

- директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.
- директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань по согласованию с профкомом определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников.

3.2. Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань обязуется:

- 3.2.1. Создать условия для профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.
- 3.2.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 47 Федерального Закона от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196, 197 ТК РФ).
- 3.2.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
- 3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.
- 3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в порядке, предусмотренном ст. 177 ТК РФ.
- 3.2.6. Осуществлять аттестационной комиссией ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань обязуется:

- 4.1. При изменении типа, организационно-правовой формы ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, ликвидации ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, сокращении численности или штата работников уведомлять профком ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 180 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.180 ТК РФ, ст. 25 Закона о занятости) в полном объеме предоставлять органам службы занятости и профкому ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань. При

этом увольнение считается массовым в следующих случаях: ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек; сокращение численности или штата работников в количестве: 20 и более человек в течение 30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней; увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней (ст. 82 ТК РФ, ст. 25 Закона «О занятости населения в РФ»). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

- 4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренными п.2,3,5 части 1 ст.81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.373, 82 ТК РФ.
- 4.3. Стороны договорились, что:
  - 4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179, 261 (часть 4) ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в организации свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, члены профсоюза, педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
  - 4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении такой возможности.

## **5. Организация труда, режим работы, время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности (в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678), условий труда и других факторов.  
Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань (ст. 91 ТК РФ), утвержденными директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных



работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536, с учетом:

- режима деятельности ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань;
- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями от 29.06.2016г.) (далее - приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;
- в) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;
- г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;
- д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

- 5.2. Режим работы руководителя ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.
- 5.3. Для руководителей СП «Детский сад №14» ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань (далее по тексту - структурное подразделение, реализующее общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад»), работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, медицинскому работнику 39 часов в неделю.
- 5.4. Для педагогических работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю.
- 5.5. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемом договоре» (с изменениями и дополнениями от 29.06.2016г.), а также в соответствии с Особенности режима рабочего времени и

времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельности».

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

- педагогу-психологу;
- социальному педагогу;
- методисту.

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

- 20 часов в неделю учителю-логопеду;
- 24 часа в неделю музыкальным руководителям;
- 30 часов в неделю инструкторам по физической культуре;
- 36 часов в неделю воспитателям
- 18 часов в неделю учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе по адаптированным).

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

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

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

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

5.8. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

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

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

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

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

5.10. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должен быть не более двух часов и не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ), которые в рабочее время не включаются. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

5.11. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия. График дежурств педагогических работников по школе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.12. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

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

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

5.13. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом 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 (с изменениями и дополнениями, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - мае - по 4 урока по 35 минут каждый, а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

5.14. Педагогическим работникам, 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.

- 5.15. Продолжительность рабочей недели – пять дней, непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота, воскресенье) устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.
- 5.16. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 5.17. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных подпунктом 5.8. настоящего пункта 5 «Организация труда, режим работы, время отдыха» (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).
- Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.
- Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.
- 5.18. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.
- 5.19. Режим рабочего времени директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань в каникулярное время, не совпадающее с его отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.
- 5.20. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей. График работы в каникулы утверждается приказом директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
- 5.21. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммарный учет рабочего времени. Время перемен между занятиями является рабочим временем учителя.
- 5.22. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах

установленного им рабочего времени в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- 5.23. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В данные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников в каникулярное время.
- 5.24. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.
- 5.25. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок. Привлечение педагогических работников и иных работников в оздоровительные организации, расположенные в другой местности, возможно с их письменного согласия, в период своего отпуска, на условиях трудового договора.
- 5.26. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается по согласованию с профкомом в Положении о дополнительных оплачиваемых отпусках работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, Приложение № 2 к коллективному договору ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань на период с 18.10.2018 по 17.10.2021 годы).
- 5.27. Учебная нагрузка (педагогическая работа) на новый учебный год устанавливается директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань по согласованию с профкомом. Директор должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала их ежегодного оплачиваемого отпуска. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (директору, его заместителям, другим работникам) устанавливается по согласованию с профкомом, при условии, если учителя, для которых ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы.
- 5.28. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ)

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

5.29. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5.30. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий;

- предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань;

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

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

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

5.31. Допускается привлечение директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.

5.32. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань с письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета с дополнительной оплатой.

5.33. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

- 5.34. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).
- 5.35. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска могут суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 5.36. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.
- 5.37. Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
- занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ,
  - с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ,
  - в других случаях, предусмотренных Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках (Приложение №2 коллективному договору ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань на период с 26.10.2018 по 25.10.2021годы), ст. 116 ТК РФ.
- 5.38. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам в соответствии с Положением «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области длительного отпуска сроком до одного года».
- 5.39. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.
- Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

## **6. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:



- 6.1. Заработная плата педагогическим работникам школы устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда, утверждённой постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г (в действующей редакции, с изменениями и дополнениями) «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».
- 6.2. Заработная плата педагогическим работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад №14», устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), утверждённой постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008г (в действующей редакции, с изменениями и дополнениями) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования».
- 6.3. Оплата труда медицинских работников образовательного учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
- 6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:
- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
  - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
  - за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
  - иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом, квалификационная категория и др.);
  - выплаты стимулирующего характера;
  - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и нормативными актами ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
- 6.5. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 11 и 26 число текущего месяца.
- 6.6. Изменение оплаты труда производится:
- в случаях, когда системы оплаты труда работника зависят от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении численного состава класса (подгруппы), который утверждается 2 раза в год: на 01 сентября и 01 января текущего учебного года.

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

- 6.7. Администрация ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань обязана при выплате заработанной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок). Форма расчётного листка утверждается директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань с учётом мнения профсоюзного комитета.
- 6.8. Администрация ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань с учётом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, в соответствии с которым устанавливает стимулирующие выплаты работникам.
- 6.9. Стимулирующие выплаты директору ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань устанавливаются в соответствии с Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (в действующей редакции).
- 6.10. Директору ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера и материальная помощь (далее - выплаты) из средств от приносящей доход деятельности в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами образовательного учреждения на период до одного года при выполнении определенных законом требований, в том числе при условии отсутствия дисциплинарного взыскания.
- 6.11. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же школе), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.12. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

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

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

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

- 6.13. Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань обязуется возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.
- 6.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань (ст. 142 ТК РФ).
- 6.15 При нарушении директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, регулируемом действующим законодательством, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст.236 ТК РФ).
- 6.16. Время простоя по вине директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от директора школы и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной части заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ). Оплату в период карантина или в других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществлять в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации об охране здоровья населения.
- 6.17. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).
- 6.18. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ)

- 6.19. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.
- 6.20. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.
- 6.21. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ).
- 6.22. Работники ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается общим собранием работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань (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 ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст.414 ТК РФ). За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.
- 6.23. Педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководства, оплата производится по дополнительному соглашению, в соответствии с коллективным договором.
- 6.24. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты, премирование, оказание материальной помощи работникам ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
- 6.25. Работникам ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань устанавливается надбавка за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, в размере 10 процентов должностного оклада. При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них. При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.
- 6.26. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами, которые применяются для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками сверх установленной за ставку заработной платы нормы часов либо ниже такой нормы, оплату педагогических работников следует производить из установленных им в месяц размеров ставок заработной платы пропорционально фактически определенным объемам педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

## **7. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань:

- 7.1. Педагогическим работникам, руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается ежемесячно денежная компенсация

для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, независимо от объема учебной нагрузки за фактически отработанное время и без документального подтверждения её целевого использования.

- 7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
- 7.3. Обеспечивает условия для организации питания работников.
- 7.4. Обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 7.5. Обеспечивает своевременное и полное перечисление за работников страховых взносов в соответствующие фонды (Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования, ФНС).
- 7.6. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям профилей работ решением соответствующего органа управления образованием.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам организации до введения в действие Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г. № 276, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены.

- 7.7. При принятии директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань решения расторжения трудового договора с работником, признанным по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, следует соблюдать установленные законодательством гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

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

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

органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

7.9. Стороны признают необходимым:

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

7.10. В целях материальной поддержки и привлечения в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань молодых педагогических кадров педагогическим работникам осуществляется денежная выплата в соответствии с действующим законодательством.

## **8. Охрана труда и здоровья**

Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников на здоровые безопасные условия труда, внедрять средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятия по охране труда, определённые соглашением по охране труда.
- 8.3. Обеспечивать проведение работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань с последующим определением классов и подклассов условий труда на рабочих местах по степени вредности или опасности в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ.
- 8.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.
- 8.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
- 8.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами.
- 8.8. Обеспечить приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
- 8.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

- 8.10. Сохранить место работы работника ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
- 8.11. Производить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.
- 8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и согласовать их с профкомом.
- 8.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.15. Создать в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе ввести членов профкома.
- 8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.17. Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.  
Организовать проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых федеральным бюджетом.
- 8.18. Один раз в полгода информировать коллектив ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.
- 8.19. Совместно с профкомом регулярно рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и принимаемых мер в этой области.
- 8.20. Профком обязуется организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, а также проводить работу по оздоровлению детей работников (членов профсоюза).

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

- 9.3. Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет и необходимые нормативные документы; в случаях предусмотренных коллективным договором, обеспечить охрану и уборку выделяемых помещений, создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ)
- 9.5. Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.  
Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет ГК профсоюза работников образования в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.6. Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для участия в проводимых ГК профсоюза работников образования Пленумах, конференциях, семинарах, совещаний и других мероприятий.
- 9.7. Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.8. Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань представляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально- экономическим вопросам.
- 9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию, урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других.
- 9.10. Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань (ст. 82,374, 405 ТК РФ);
  - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
  - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
  - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
  - принятие локальных нормативных актов, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
  - изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);



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

## **10. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ. Представлять во взаимоотношениях с директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

- 10.5. Совместно с директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань заявления о нарушении директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Участвовать в работе комиссий по оздоровлению работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань и обеспечению их детей новогодними подарками.
- 10.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять документы в органы местного самоуправления.
- 10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.12. Участвовать в работе комиссий ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке условий труда, урегулированию споров между участниками образовательных отношений, охране труда и других.
- 10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ГБОУ ООШ № 28 г.о.Сызрань, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 10.14. Контролировать своевременность представления директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.15. Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.
- 10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.

## **11.Контроль за выполнением коллективного договора**

### **Ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

- 11.1 Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за выполнением плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань 1 раз в год.
- 11.4. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.
- 11.7. Разногласия между руководством и трудовым коллективом, возникающие в процессе принятия коллективного договора, внесения в него изменений и дополнений в период срока его действия, разрешать сторонами путем принятия компромиссного решения.
- 11.8. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, принимать только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.
- 11.9. Действие настоящего договора распространяется на всех работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань

**ПРАВИЛА**  
**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**  
**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №28 ИМЕНИ**  
**КАВАЛЕРА ОРДЕНА КРАСНОЙ ЗВЕЗДЫ С.Ф. УРАЗЛИНА ГОРОДСКОГО**  
**ОКРУГА СЫЗРАНЬ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

(Приложение № 1 к коллективному договору)  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды  
С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области  
на период с 18.10.2018 г. по 17.10.2021 годы

## **I. Общие положения**

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области (далее - Правила) являются локальным нормативным актом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области (далее - ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань)
- 1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами и Уставом ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
- 1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
- 1.4. Правила утверждены директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 1.5. Правила вывешиваются в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань на видном месте.
- 1.6. При приеме на работу администрация ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.
- 1.7. Правила являются приложением к коллективному договору на период с 18.10.2018г по 17.10.2021г., действующему в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.

## **2. Порядок приема и увольнение работника**

- 2.1. Прием на работу.
  - 2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань (ст.16 ТК РФ).
  - 2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон: работника и ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань (ст.67 ТК РФ).
  - 2.1.3. При приёме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 59 Трудового кодекса РФ.
  - 2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань следующие документы (ст. 65 ТК РФ):
    - 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
    - 2) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
    - 3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
    - 4) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
    - 5) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
    - 6) свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);
    - 7) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в

порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, или решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске работника к трудовой деятельности, в случае, если в отношении лица осуществлялось уголовное преследование и в отношении которого дело прекращено по реабилитирующим основаниям.

8) медицинское заключение о состоянии здоровья (личная медицинская книжка) (Федеральный закон № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»).

2.1.5. Педагогической деятельностью в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.1.6. Приём на работу оформляется приказом директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань и объявляется работнику под расписку в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника директор обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

2.1.7. При приёме на работу директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань обязан ознакомить работника со следующими документами (ст. 68 ТК РФ):

- уставом ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань,
- коллективным договором,
- настоящими Правилами,
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности,
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, которое также знакомит работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правилами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией, с инструкциями по охране труда, противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности, с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.1.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад №14»- не более 6 месяцев.

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

2.1.9. На каждого работника ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.

2.1.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань в трудовую книжку, администрация ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

2.1.11. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.

2.2. Отказ в приёме на работу.

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

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

2.2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица (ст. 331 ТК РФ):

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 331 ТК РФ;

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

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

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

2.2.4. К трудовой деятельности в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной

нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности (ст. 351.1 ТК РФ).

- 2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ст. 64 ТК РФ).
- 2.2.6. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ст.64 ТК РФ).
- 2.2.7. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань обязана сообщить причину отказа в письменной форме (ст.64 ТК РФ).
- 2.2.8. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке (ст.64 ТК РФ).
- 2.2.9. Работодатель (директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань) обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

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

### 2.3. Увольнение работников.

- 2.3.1. Увольнение работника - прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде.
- 2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань письменно за две недели (ч.1 ст. 80 ТК РФ).



- 2.3.3. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных ст. 261 ТК РФ.
- 2.3.4. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (ч.2 ст. 79 ТК РФ).
- 2.3.5. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ч. 3 ст. 79 ТК РФ).
- 2.3.6. При расторжении трудового договора директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань издаёт приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с ТК РФ.
- 2.3.7. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК РФ.
- 2.3.8. Днём прекращения трудового договора (увольнения работника) является последний день работы работника (ч.3 ст. 84.1 ТК РФ).

В последний день работы администрация ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань обязана выдать работнику трудовую книжку и по письменному заявлению другие документы (или их копии), связанные с работой (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ), а также произвести с ним окончательный расчёт в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

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 ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления уведомления администрация ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань 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.

### **3. Основные права и обязанности и ответственность администрации ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань**

- 3.1. Непосредственное управление ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань осуществляет директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
- 3.2. Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 22 ТК РФ):
  - 3.2.1. Осуществлять приём на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками.
  - 3.2.2. Применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение.
  - 3.2.3. Совместно с профсоюзным комитетом осуществлять поощрение и премирование работников.
  - 3.2.4. Привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке.
  - 3.2.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань и других работников, соблюдения настоящих Правил.
  - 3.2.6. Принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.
- 3.3. Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань обязан (ст. 22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 11 и 26 числа каждого текущего месяца на указанный работником счет в банке в соответствии с коллективным договором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, трудовыми договорами (ст. 136 ТК РФ);
- соблюдать требования при получении и обработке персональных данных работников в соответствии с требованиями законодательства (ст. 88 ТК РФ);
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань в управлении ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.4. Администрация ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, учебно-вспомогательного, медицинского, обслуживающего персонала.

3.5. ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, как юридическое лицо, несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;
- за задержку трудовой книжки при увольнении работника;
- незаконное отстранение работника от работы;
- незаконное увольнение работника или перевод его на другую работу;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- за причинение ущерба имуществу работника, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.

#### **4. Права, обязанности и ответственность работников**

4.1. Работник ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань имеет право на (ст.21 ТК РФ):

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
  - подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань в формах, предусмотренных законодательством и уставом ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов, на защиту чести и достоинства всеми не запрещенными законом способами;
- защиту в соответствии с законодательством РФ своих персональных данных, хранящихся у работодателя;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
  - предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим коллективным договором, его положениями.
- 4.2. Педагогические работники ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, кроме перечисленных в п.4.1. прав, пользуются следующими академическими правами и свободами (ч.3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»):
- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
  - свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
  - право на выбор учебников, учебных пособий, материалов, иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой, утвержденной ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, и в порядке, установленном законодательством об образовании;
  - право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины;
  - право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
  - право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
  - право на бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, 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;
  - право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
  - право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань;
  - на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
  - право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- 4.3. Академические права и свободы, указанные в п.4.2. настоящих Правил должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань (ч.4 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»).

- 4.4. Педагогические работники ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань имеют следующие трудовые права и социальные гарантии (ч.5 ст.47 Федерального закона № 273-ФЗ «Закон об образовании в РФ»):
- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
  - право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
  - право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
  - право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии с законодательством РФ;
  - право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
  - получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления;
  - право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
  - иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Самарской области, трудовым законодательством.
- 4.5. Педагогические работники ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы. Указанным работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.
- 4.6. Работник ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань обязан (ст. 21 ТК РФ):
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
  - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань;
  - соблюдать трудовую дисциплину;
  - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
  - бережно относиться к имуществу ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань и других работников;
  - незамедлительно сообщать директору ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань либо его заместителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань;
  - проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
- 4.7. Педагогические работники ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань обязаны (ч.1 ст. 48 Федерального закона № 273-ФЗ «Закон об образовании в РФ»):
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
  - соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
  - развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
  - применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
  - учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
  - систематически повышать свой профессиональный уровень;
  - проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
  - проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
  - проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
  - соблюдать устав ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, правила внутреннего трудового распорядка.
- 4.8. Работникам ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань в период организации образовательного процесса запрещается:
- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
  - отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
  - удалять обучающихся с уроков;
  - курить в помещении и на территории образовательного учреждения;
  - отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
  - отвлекать работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань;
  - созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.
- 4.9. Работник несет материальную ответственность за причиненный ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, если учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (ст.238 ТК РФ).

- 4.9.1. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст.241 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4.5.2. настоящих Правил.
- 4.9.2. Материальная ответственность в полном размере возмещения ущерба возлагается на работника в следующих случаях (ст.243 ТК РФ):
- когда в соответствии с законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
  - недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
  - умышленного причинения ущерба;
  - причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
  - причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
  - причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;
  - причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.
- 4.9.3. Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения (ст. 242 ТК РФ).
- 4.10. Работники ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 6.4. настоящих Правил.
- 4.11. Педагогический работник ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.
- 4.12. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.
- 4.13. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

## **5. Режим работы и время отдыха**

- 5.1. В ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань (школа) устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

В структурном подразделении, реализующем общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад №14» устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

Занятия в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань проводятся в первую смену. В структурном подразделении, реализующем общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад №14» - 12 часовой режим пребывания воспитанников в группах.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань устанавливается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с учетом:

- режима деятельности ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань;
- 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» (далее - приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;
- в) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;
- г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;
- д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Для заместителей директора, руководителя структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад №14», работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, медицинскому работнику 39 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени для учебно-вспомогательного персонала, административно - хозяйственного и обслуживающего персонала определяются с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю. Режим работы и время отдыха для сторожей определяется графиком сменности, который утверждается директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ). Введение суммированного учёта



рабочего времени оформляется приказом директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань ( ст.104 ТК РФ).

5.4. Для педагогических работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

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

продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю следующим педагогическим работникам:

- педагогу-психологу;

- методисту

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

- 24 часа в неделю музыкальным руководителям;

- 30 часов в неделю инструкторам по физической культуре;

- 36 часов в неделю воспитателям

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

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

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

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

5.7. Нормируемая часть педагогической работы учителей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 40 минут.

Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается годовым календарным учебным графиком ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.

Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

- 5.8. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:
- самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
  - в соответствии с Положением о классном журнале, Положением об электронном классном журнале ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;
  - в соответствии с графиками учителей-предметников - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
  - планами и графиками, утверждаемыми приказами директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;
  - графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте порядка и условий выполнения работ);
  - трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);
  - графиками дежурств, утверждаемыми приказами директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.
- 5.9. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются.

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

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

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

**заместитель директора по УВР:**

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

**заведующий хозяйством:**

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

**главный бухгалтер:**

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

**учитель:** по расписанию в соответствии с учебной нагрузкой, обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися в столовой ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань

выходные дни: суббота, воскресенье

**педагог-психолог:**

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

**уборщик служебных помещений:**

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

**рабочий по комплексному обслуживанию здания:**

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

**дворник:**

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

**сторож:**

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

**вахтер:**

начало работы с 7.00, окончание в 15.30,  
обед с 15.00-15.30,  
выходные дни: суббота, воскресенье.

**Структурное подразделение реализующее общеобразовательные программы  
дошкольного образования «Детский сад №14»**

**руководитель структурного подразделения:**

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

**методист:**

начало работы пн.- четв. с 8.00, окончание в 16.00, пят.- 08.00-17.00,  
обед с 12.00 до 13.00,  
выходные дни: суббота, воскресенье

**заведующий хозяйством:**

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

**воспитатель:**

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

**педагог - психолог**

начало работы пн.- втор., чет.-пят. с 8.00, окончание в 16.00; среда  
начало 9.00 окончание 18.00, обед с 12.00 до 13.00,  
выходные дни: суббота, воскресенье;

**музыкальный руководитель:**

24 часа согласно графику,  
выходные дни: суббота, воскресенье;

**инструктор по физической культуре:**

30 часов согласно графику,  
выходные дни: суббота, воскресенье;

**бухгалтер, специалист по закупкам:**

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

**делопроизводитель:**

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

**ст.медсестра:**

начало работы понедельник-четверг с 7.30 до 16.30, пятница с 7.30 до  
15.30  
обед с 12.00 до 13.00,  
выходные - суббота, воскресенье

**помощник воспитателя:**

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

**повар:**

1 смена начало работы с 6.00, окончание в 14.30; обед с 11.00 до 11.30  
2 смена начало работы с 8.30, окончание в 17.00; обед с 13.30 до 14.00  
выходные - суббота, воскресенье;

**кухонный рабочий:**

1 смена начало работы с 7.00, окончание в 16.00; обед с 11.00 до 12.00

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

выходные - суббота, воскресенье;

**кладовщик:**

начало работы с 8.00, окончание в 17.00,

обед с 12.30 до 13.30,

выходные - суббота, воскресенье;

**кастелянша:**

начало работы с 8.00, окончание в 17.00,

обед с 12.00 до 13.00,

выходные - суббота, воскресенье;

**машинист по стирке и ремонту спецодежды:**

начало работы с 8.00, окончание в 17.00,

обед с 13.00 до 14.00,

выходные - суббота, воскресенье;

**рабочий по комплексному обслуживанию зданий:**

начало работы с 8.00, окончание в 17.00,

обед с 12.00 до 13.00,

выходные - суббота, воскресенье;

**сторож:**

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

**уборщик служебных помещений:**

начало работы с 8.00, окончание в 17.00,

обед с 12.00 до 13.00,

выходные - суббота, воскресенье

**дворник:**

начало работы с 6.30, окончание в 15.00,

обед с 11.00 до 11.30,

выходные дни: суббота, воскресенье;

**вахтер:**

начало работы с 8.00, окончание в 17.00,

обед с 12.00 до 13.00,

выходные - суббота, воскресенье

- 5.11. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия. График дежурств утверждается приказом директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
- 5.12. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных учебным планом, планом воспитательной работы, правилами внутреннего распорядка учитель вправе использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям.

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

- 5.13. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.282110 «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 (в действующей редакции, с изменениями и дополнениями), предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - мае - по 4 урока по 35 минут каждый, а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.
- 5.14. Режим рабочего времени педагога-психолога определяется с учетом:
- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени,
  - подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за её пределами.
- 5.15. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 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 нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных подпунктом 5.8. настоящего пункта 5 «Организация труда, режим работы, время отдыха» (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время). Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.
- Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.
- 5.16. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего

времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

- 5.17. Режим рабочего времени директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань в каникулярное время, не совпадающее с его отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.
- 5.18. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей. График работы в каникулы утверждается приказом директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
- 5.19. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленного им рабочего времени в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 5.20. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В данные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников в каникулярное время.
- 5.21. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.
- 5.22. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок. Привлечение педагогических работников и иных работников в оздоровительные организации, расположенные в другой местности, возможно с их письменного согласия, в период своего отпуска, на условиях трудового договора.
- 5.23. Для работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, занимающих следующие должности, по согласованию с профкомом учреждения устанавливается ненормированный рабочий день:
- заведующий хозяйством;
  - заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
  - главный бухгалтер;
  - руководитель структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад №14».
- (Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается по согласованию с профкомом в Положении о дополнительных отпусках работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, Приложение № 2 к коллективному договору ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань на период с 18.10.2018 по 17.10.2021 годы).

- 5.24. Учебная нагрузка (педагогическая работа) на новый учебный год устанавливается директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань по согласованию с профкомом. Директор должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала их ежегодного оплачиваемого отпуска. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (директору, его заместителям, другим работникам) устанавливается по согласованию с профкомом, при условии, если учителя, для которых ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы.
- Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в образовательной организации и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
- Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).
- В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором полугодиях учебного года. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.
- 5.25. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).
- 5.26. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).
- Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:
- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий;
  - предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань;
  - выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).



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

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

5.27. Допускается привлечение директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.

5.28. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань с письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета с дополнительной оплатой.

5.29. В случае производственной необходимости администрация ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 74 ТК РФ).

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

5.30. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых директором ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.31. Работникам ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней по должности: учитель, зам.директора по УВР, руководитель структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад №14».

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня по должности: воспитатель; инструктор по физической культуре, методист; музыкальный руководитель, педагог-психолог.

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

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

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

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

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

- 5.33. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска могут суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 5.34. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.
- 5.35. Администрация ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань ведет учет рабочего времени, фактически, отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
- 5.36. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам в соответствии с Положением «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области длительного отпуска сроком до одного года».
- 5.39. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.  
Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

## **6. Меры поощрения и взыскания**

- 6.1. Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах (ст. 191 ТК РФ):
  - объявление благодарности;
  - выплата премии;
  - награждение почетной грамотой;
  - представление к награждению государственными (отраслевыми) наградами.
- 6.2. Поощрения применяются администрацией ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.
- 6.3. При применении мер поощрения обеспечивать сочетание морального стимулирования труда. Поощрение оформляется приказом.
- 6.4. За особые трудовые заслуги работники представляются в органы власти и управления к награждению почетными грамотами нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

- 6.5. Трудовые коллективы участвуют в выдвижении работников для морального и материального поощрения, в том числе высказывают мнение по кандидатурам.
- 6.6. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
- 6.7. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.
- 6.8. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):
- замечание;
  - выговор;
  - увольнение по соответствующим основаниям.
- 6.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань норм профессионального поведения и (или) устава ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (воспитанников).
- 6.10. До применения дисциплинарного взыскания директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечению 2-х рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ).
- 6.11. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ).
- 6.12. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).
- 6.13. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч. 5 ст. 193 ТК РФ).  
Приказ директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).
- 6.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 6.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

6.16. Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Управляющего совета ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань или общего собрания работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань (ст. 194 ТК РФ).

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКАХ,  
ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ РАБОТНИКАМ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №28  
ИМЕНИ КАВАЛЕРА ОРДЕНА КРАСНОЙ ЗВЕЗДЫ  
С.Ф. УРАЗЛИНА ГОРОДСКОГО ОКРУГА СЫЗРАНЬ  
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

(Приложение № 2 к коллективному договору) государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области на период с 18.10.2018 г. по 17.10.2021 годы

## І. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности.
- 1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
- 1.3. Дополнительно оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.
- 1.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

## ІІ. Порядок предоставления дополнительных отпусков

- 2.1. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днём (ст. 119 ТК РФ) предоставляются следующей продолжительности:
  - руководитель структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад № 14» (далее по тексту - структурное подразделение) - 3 дня;
  - заведующий хозяйством - 3 дня;
  - зам.директора по УВР - 3 дня;
  - главный бухгалтер - 3 дня.
- 2.2. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и тяжёлыми условиями труда, (ст. 117 ТК РФ) предоставляются в соответствии с результатами специальной оценки условий труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда: \_\_\_\_\_

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

До проведения специальной оценки условий труда работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.:

- поварам - 6 дней (постановление Госкомтруда СССР и Секретариата СССР от 25.10.1974 № 298/П - 22);
  - медицинским сестрам - 12 дней (не менее 12-ти дней) (ст. 350 ТК РФ, постановление Госкомтруда СССР и Секретариата СССР от 25.10.74г. №298 /П - 22).
- 2.3 В соответствии со ст. 116 ТК РФ могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска с учетом финансовых возможностей (не более 3 дней).
  - 2.4. Правом получения дополнительного неоплачиваемого отпуска могут пользоваться все работники ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань в случае:

- смерть близких родственников - в количестве до 5-ти дней;
- вступление в брак в количестве - до 5-ти дней;
- при рождении ребёнка в семье - в количестве до 5-ти дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14-ти календарных дней в году;
- матерям, имеющим двоих или более детей до 14-ти лет - в количестве 14-ти календарных дней;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Отпуск предоставляется работодателем на основании письменного заявления работника.

ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СПЕЦФОНДА  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №28  
ИМЕНИ КАВАЛЕРА ОРДЕНА КРАСНОЙ ЗВЕЗДЫ С.Ф. УРАЗЛИНА  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА СЫЗРАНЬ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ  
(Приложение № 3 к коллективному договору)  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
основной общеобразовательной школы №28  
имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина  
городского округа Сызрань Самарской области  
на период с 18.10.2018 г. по 17.10.2021 годы



## 1. Общие положения

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

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

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

1.2. Положение устанавливает систему доплат и надбавок, определяемых работникам ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань с учётом мнения представительного органа работников (профсоюзный комитет), ст.144 ТК РФ:

- доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей:

- от 50 до 700 рублей – для учителей русского языка и литературы, математики, начальных классов;
- от 50 до 300 рублей – для учителей остальных предметов.

Сумма доплаты устанавливается ежемесячно на основании следующих показателей работы:

- качество контроля за ведением тетрадей со стороны учителя;
- объективность выставления оценок за письменные работы;
- соблюдение единого орфографического режима.

- доплат за заведование учебным кабинетом устанавливается в размере от 50 до 400 рублей:

Сумма доплаты устанавливается ежемесячно на основании следующих показателей:

- обеспечение оптимальных условий для повышения качества образовательного процесса;
- соблюдение требований СанПиН и ППБ;
- обеспечение долговечности используемого оборудования и мебели;
- качество и уровень использования в учебном процессе компьютерной техники, в т.ч. интерактивных досок,
- эстетичность оформления кабинета.

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при наполняемости от 25 человек и более;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

- за ученую степень доктора наук устанавливается повышающий коэффициент 1,2.

- за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ устанавливается повышающий коэффициент 1,1.

- за звания почетного работника общего образования РФ, отличника просвещения, заслуженного работника, отличника народного просвещения устанавливается ежемесячная выплата в размере 500 рублей.

- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем за первые три дня временной нетрудоспособности работника,

- доплат и надбавок за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

- доплат, предусмотренных ТК РФ, работникам, имеющим тарифные ставки меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, в сумме, обеспечивающей соответствие тарифной ставки минимальному размеру оплаты труда.
- 1.3. Размеры надбавок и доплат, выплачиваемых из специального фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, определяются на 01 января и на 01 сентября учебного года и устанавливаются приказом директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
  - 1.4. Надбавки и доплаты могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работы, как основным работникам, так и работающим по совместительству.
  - 1.5. Надбавки отменяются или их размеры уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушениях трудовой дисциплины.
  - 1.6. Работникам, отработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступлением в учебное заведение, находящимся в отпуске, на больничном листе и другим причинам выплата надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.
  - 1.7. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура), проведении профильных и элективных курсов, устанавливаются в следующих размерах:
    - 1 - если класс не делится на группы;
    - 2 - если класс делится на группы.
  - 1.8. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в следующих размерах:
    - 1.2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
    - 1.1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;
    - 1.05 - для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию.
  - 1.9. Выплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования определяются повышающим коэффициентом, который устанавливается в следующих размерах:
    - 1.2 - за ученую степень доктора наук;
    - 1.1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.
  - 1.10. Доплаты и другие выплаты работникам школы осуществляются в пределах специального фонда оплаты труда.

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

- 2.1. К компенсационным выплатам относятся:
  - В соответствии со ст.154 ТК РФ, доплата за работу в ночное время устанавливается в процентном отношении от базовой части заработной платы за каждый час работы (ночным является время работы в период с 22.00 до 6.00):
    - сторожу – 35%.
  - доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, согласно проведенной СОУТ;

- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со ст.153 ТК РФ.
- доплата за сверхурочную работу осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ;
- доплата за совмещение профессий (должностей) до 100 %;
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы до 100% ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором до 100%
- за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников (увеличение объема работы; расширение зоны обслуживания) устанавливается ежемесячная доплата в размере до 20000 рублей.

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

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

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

До проведения специальной оценки условий труда работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на сохранение:

- медсестре за работу с хлорсодержащими средствами - 12 % должностного оклада;
- уборщику служебных помещений за уборку комнат санитарной гигиены, за работу с дезинфицирующим средством - 12% должностного оклада;
- поварам за работу у горячих плит - 12% должностного оклада;
- машинисту по стирке и ремонту спец. одежды за работу с моющими и дезинфицирующими средствами - 12% должностного оклада;
- кухонным рабочим, помощникам воспитателя за работу с моющими и дезинфицирующими средствами -12% должностного оклада;
- учителю химии за работу с вредными химическими веществами - 8,4 %;
- учителю информатики за работу на ПВЭМ - 12%.

Размер компенсационных выплат определяется с учетом фактически отработанного времени и при наличии финансов.

ПОЛОЖЕНИЕ  
О НОРМАХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №28  
ИМЕНИ КАВАЛЕРА ОРДЕНА КРАСНОЙ ЗВЕЗДЫ С.Ф. УРАЗЛИНА  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА СЫЗРАНЬ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ  
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ  
СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

(Приложение № 4 к коллективному договору) государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №28 имени  
Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской  
области на период с 18.10.2018 г. по 17.10.2021 годы

## **I. Общие положения.**

1.1. Положение об обеспечении работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 221 ТК РФ, приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г №1122 «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 №28 г.о.Сызрань (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,

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 номер и 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.

4.2. 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 на год
1.	Учитель химии, биологии и физики	Халат хлопчатобумажный	2
2.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Фартук клеенчатый Фартук хлопчатобумажный Перчатки резиновые Косынка	1 1 1 2 пары 1
3.	Дворник	Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Халат рабочий Перчатки х/б	4 пары 1 6 пары
4.	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 резиновые Сапоги резиновые	1 6 пары 6 пары 1 пара
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 2 пары
6.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Сапоги резиновые Косынка хлопчатобумажная	2 1 1 пара 1 пара 2
7.	Кладовщик.	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 4 пары
8.	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный	1
9.	Повар	Халат хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Перчатки Колпак хлопчатобумажный	3 3 4 пары 3
10.	Кухонный работник	Фартук хлопчатобумажный Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые	1 1 1 пара



		Косынка хлопчатобумажная	1
11.	Старшая медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Шапочка хлопчатобумажная	2 2 пары 1
12.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 4 пары
13.	Грузчик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 6 пар

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно- управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области

( приложение № 5 к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области на период с 18.10.2018 г. по 17.10.2021 годы)

## **I. РАЗДЕЛ**

### **Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань (школа)**

#### **1.1. Общие положения**

1.1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань (далее - «Положение»), разработано в соответствии с:

- статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- Федеральным законом от 29.12.2012г № 27Э-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в действующей редакции, со всеми изменениями и дополнениями);
- постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в действующей редакции, со всеми изменениями и дополнениями);
- постановлением Правительства Самарской области от 11.06.2008 г. № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»,
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,
- приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013 г. № 3-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 23.06.2010г. № 299 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;

- постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014г. № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»);
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2014г № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности» (в действующей редакции);
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014г. № 278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015г. № 382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 15.11.2016г. № 365-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2014г. № 191-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций общего образования Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. № 262-од « О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;
- уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области (далее - Учреждения).

1.1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иным работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области (далее - Учреждения) и распространяется на педагогических работников Учреждения, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал, иных работников Учреждения.

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

1.1.4. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы работника. Они назначаются за показатели эффективности в работе.

1.1.5. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам

Учреждения за фактически отработанное время, премирование по итогам календарного года - фиксированной суммой.

1.1.6. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

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

## **1.2. Размер стимулирующего фонда**

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

1.2.2. На стимулирующие выплаты, которые включают в себя стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), премии и иные выплаты, расходуется стимулирующий фонд оплаты труда и экономия по фонду оплаты труда.

1.2.3. Стимулирующий фонд Учреждения (школа) распределяется между работниками в следующих пропорциях: педагогические работники - 55%, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал и иные работники Учреждения - 42%.

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

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

1.2.6. Стимулирующие выплаты заместителю директора, главному бухгалтеру ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань устанавливаются с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителя директора, главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 3.

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

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

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках, переменах и во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

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

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

- нарушение исполнительной дисциплины,
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка,
- наличие случаев травматизма учащихся на уроках, переменах, во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога,

- наличие обоснованной жалобы,
- наличие дисциплинарного взыскания;
- невыполнение приказов, распоряжений директора, уполномоченных должностных лиц Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, отсутствии подтверждающих документов.

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

### **1.5. Порядок установления стимулирующих выплат**

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

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

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

1.5.4. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Форма представления работниками Учреждения материалов по самоанализу определяется настоящим Положением, утверждается приказом директора Учреждения. Премии и иные выплаты назначаются работникам Учреждения индивидуально на основании решения Управляющего совета Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом директора Учреждения.

1.5.5. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу Учреждения устанавливаются по результатам работы два раза в год - за полугодие учебного года - в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.5.6. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) заместителю директора по УВР устанавливаются один раз - по результатам работы за календарный год - в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.5.7. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения устанавливаются по результатам работы два раза в год - за полугодие учебного года в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.5.8. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) определяются в баллах. Стоимость одного стимулирующего балла рассчитывается главным бухгалтером Учреждения на 1 января и 1 сентября текущего года, утверждается директором. Стоимость одного стимулирующего балла определяется путем деления ежемесячного размера стимулирующего ФОТ педагогических работников или административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иных работников Учреждения на максимально

возможное количество набираемых баллов по категориям \* количество работников, относящихся к данной категории.

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

Стоимость стимулирующего балла утверждается приказом директора Учреждения. Стоимость стимулирующего балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения норматива. Стимулирующая надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) работника Учреждения рассчитывается по схеме: стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных работником.

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

1.5.10. Стимулирующие выплаты директору, как учителю, сотрудникам учреждения, работающим по совместительству, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным положением. Работникам, принятым в Учреждение в порядке перевода из другого образовательного учреждения, реализующего общеобразовательные программы начального общего, основного общего образования, среднего общего образования, стимулирующие выплаты устанавливаются с момента трудоустройства в Учреждение в соответствии с порядком, установленным данным положением.

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

Работники Учреждения предоставляют администрации Учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), два раза в год: за период с 01 июля по 31 декабря и не позднее 20 июня - за период с 1 января по 30 июня.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе представляет аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности директору Учреждения два раза в год: не позднее 21 декабря - за период с 01 июля по 31 декабря и не позднее 21 июня - за период с 1 января по 30 июня.

Административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал представляют администрации Учреждения материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по результатам деятельности два раза в год: не позднее 20 декабря - за период с 01 июля по 31 декабря и не позднее 20 июня - за период с 1 января по 30 июня.

Заместители директора Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями, председатель профсоюзного комитета обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа Учреждения, определяющего размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, и представляют на утверждение директору Учреждения не позднее 23 июня и 23 декабря.

Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения до 24 числа отчетного периода.

Управляющий совет Учреждения рассматривает представленные материалы до 25 числа отчетного периода и направляет их директору Учреждения.

Директор Учреждения издает приказ не позднее 26 числа отчетного периода.

Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора Учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся ежемесячно.

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

**1.7.1.Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) учителей, имеющих классное руководство**

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся (сравнение итогов текущего и предыдущего учебного года): 1б. – отсутствие неуспевающих -1 балл за каждого неуспевающего	Учебный год	1
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и / или имеет позитивную динамику: 1 б. - положительная 0,5 б. – стабильная 0 б. - отрицательная	Учебный год	1
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету: 1 б. - отсутствие - 5 б. - за наличие н/у	Учебный год	1
	4. Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	Учебный год	1
	5. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) 1б. - окружной уровень 2 б. - областной уровень	Полугодие	2
	6. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: 1 б. - школьный 1 б. - заочный 2 б. – окружной 3 б.- региональный + 1 балл за победу, призовое место каждого конкурса (не более 7 баллов по всем достижениям)	Полугодие	7
	7. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся	Полугодие	1



	8. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках. 1б. – отсутствие -1 б. - наличие	Полугодие	1
	9. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5% от общего числа пропусков. 1 б. – менее 5% -1 б. – более 5%	Полугодие	1
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	10. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: Участие: 0,5 б. - школьный 1 б.- окружной и выше + 1 б. за каждого призера (но не более 10 баллов по всем достижениям)	Полугодие	10
	11. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: Участие: 0,5 б. - школьный 1 б.- окружной и выше + 1 б. за каждого призера (но не более 10 баллов по всем достижениям)	Полугодие	10
	12. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: Участие: 0,5 б. - школьный 1 б.- окружной и выше + 1 б. за каждого призера (но не более 10 баллов по всем достижениям)	Полугодие	10
	13. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя 1 б. - школьный уровень 2 б.- окружной уровень и выше	Полугодие	2
	14. Наличие публикаций работ обучающихся и/ или учителей в периодических изданиях, сборниках, в электронных СМИ в зависимости от уровня: 1 б. – округ 2 б. – регион и выше	Полугодие	2
Позитивные результаты организационно-воспитательной	15. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе	Полугодие	1

деятельности классного руководителя	школы, в течение учебного года (при уровне не менее 50% учащихся)		
	16. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года (при уровне не менее 50% учащихся)	Полугодие	1
	17. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	Полугодие	3
	18. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних: 1- отсутствие -1- наличие, повышение	Полугодие	1
	19. Эффективная работа по ПДД, отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения: 1 б. – отсутствие -1 б. – за каждый случай	Полугодие	1
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	20. Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени.	Полугодие	1
	21. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.)	Полугодие	1
	22. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	Полугодие	1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Эффективная работа по профилактике детского травматизма 1 б. – отсутствие -1 б. – за каждый случай	Полугодие	1
Всего баллов:			<b>61</b>

### 1.7.2. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) учителей, не имеющих классное руководство

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
Позитивнее результаты образовательной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся (сравнение итогов текущего и предыдущего учебного года): 1б. – отсутствие неуспевающих -1 балл за каждого неуспевающего	Учебный год	1
	2. Средний балл оценки уровня учебных	Учебный год	1

	<p>достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и / или имеет позитивную динамику:  1 б. - положительная  0,5 б. – стабильная  0 б. - отрицательная</p>		
	<p>3. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету:  1 б. - отсутствие  - 5 б. - за наличие н/у</p>	Учебный год	1
	<p>4. Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)</p>	Учебный год	1
	<p>5. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)  1б. - окружной уровень  2 б. - областной уровень</p>	Полугодие	2
	<p>6. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства:  1 б. - школьный  1 б. - заочный  2 б. – окружной  3 б.- региональный + 1 балл за победу, призовое место каждого конкурса (не более 7 баллов по всем достижениям)</p>	Полугодие	7
	<p>7. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся</p>	Полугодие	1
	<p>8. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках.  1б. – отсутствие  -1 б. - наличие</p>	Полугодие	1
	<p>9. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5% от общего числа пропусков.  1 б. – менее 5%  -1 б. – более 5%</p>	Полугодие	1
Позитивные результаты	<p>10. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе:  Участие:  0,5 б. - школьный  1 б.- окружной и выше + 1 б. за каждого</p>	Полугодие	10

внеурочной деятельности обучающихся	призера (но не более 10 баллов по всем достижениям)		
	11. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: Участие: 0,5 б. - школьный 1 б.- окружной и выше + 1 б. за каждого призера (но не более 10 баллов по всем достижениям)	Полугодие	10
	12. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: Участие: 0,5 б. - школьный 1 б.- окружной и выше + 1 б. за каждого призера (но не более 10 баллов по всем достижениям)	Полугодие	10
	13. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя 1 б. - школьный уровень 2 б.- окружной уровень и выше	Полугодие	2
	14. Наличие публикаций работ обучающихся и/ или учителей в периодических изданиях, сборниках, в электронных СМИ в зависимости от уровня: 1 б. – округ 2 б. – регион и выше	Полугодие	2
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	20. Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени.	Полугодие	1
	21. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.)	Полугодие	1
	22. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	Полугодие	1
Всего баллов:			<b>53</b>

### 1.7.3. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) заместителя директора по учебно-воспитательной работе

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
--------------------------------------	----------	------------------	--------------------------------

Эффективность процесса обучения	1. % успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости	Учебный год	1
	2. Положительная динамика качества обучения в выпускных класса на уровне начального общего образования	Учебный год	1
	3. Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: - наличие - 1 балл - доля данных выпускников от их общего числа выше средней по образовательному округу - 2 балла	Учебный год	2
	4. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл	Учебный год	1
	5. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл	Учебный год	1
	6. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл	Учебный год	1
	7. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл	Учебный год	1
	8. Доля выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании - 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) - 1 балл, отсутствие динамики - 0 баллов, увеличение доли - (-5) балла	Учебный год	2
	9. Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-	Полугодие	3

	практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» - 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; наличие на уровне области - 2 балла; 3 и более человек на уровне области - 2,5 балла; наличие на «зональном» уровне - 2,5 балла; 3 и более человек на «зональном» уровне - 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровнях - 3 балла		
Эффективность воспитательной работы	Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие - 2 балла; снижение - 1 балл, повышение - (-1) балл	Полугодие	2
	Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских - 1 балл	Полугодие	1
	Наличие коллегиального органа управления, установленного уставом общеобразовательного учреждения - 1 балл	Полугодие	1
	Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея - 1 балл	Полугодие	1
	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне - 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» - 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; наличие на уровне области - 1,5 балла; 3 и более на уровне области - 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне - 2 балла	Полугодие	2
	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более - (-1) балл	Полугодие	0
	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц - 0,5 балла; наличие школьной телестудии - 0,5 балла	Полугодие	1
	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных	Полугодие	2

	конкурсах - 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах - 2 балла		
	Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно- патриотического объединения - 1 балл	Полугодие	1
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла	Полугодие	3
	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла	Полугодие	3
	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке: от 25 до 50% - 1 балл, 50% и выше - 2 балла	Полугодие	2
	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса - 2 балла	Полугодие	2
	Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах - 0,5 балла; в 9-х классах - 0,5 балла	Полугодие	1
Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 10 предпрофильных курсов - 0,5 балла, реализация не менее 15 предпрофильных курсов - 1 балл	Полугодие	1
	Создание условий для обучения детей-инвалидов в общеобразовательном учреждении: наличие детей-инвалидов, ограниченных в передвижении, обучающихся (с постоянным посещением уроков) в общеобразовательном учреждении, не являющимся специальной (коррекционной), общеобразовательной организацией - 1 балл	Полугодие	1

	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться): наличие психолого-медико-педагогического консилиума общеобразовательного учреждения - 0,5 балла, наличие адаптированных образовательных программ - 0,5 балла, организация психолого-педагогического сопровождения - 1 балл	Полугодие	2
	Организация дистанционного образования детей-инвалидов - 1 балл	Полугодие	1
	Участие общеобразовательного учреждения в мероприятиях JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»- 1 балл	Полугодие	1
Эффективность управленческой деятельности	Наличие действующей программы развития (срок действия - не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения - 1 балл	Полугодие	1
	Наличие у коллегиального органа управления общеобразовательного учреждения (согласно уставу) прав в определении: содержания образования и режима работы общеобразовательного учреждения, стратегии и тактики его развития - 1 балл	Полугодие	1
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла	Полугодие	2
	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла.	Полугодие	2
	Уровень соотношения средней заработной платы административного персонала общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников общеобразовательного учреждения (за исключением заработной платы административного персонала), формируемых за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год не превышает 3 - 3 балла	Полугодие	3
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся - 1 балл	Полугодие	1
Эффективность обеспечения условий, направленных на	Наличие у общеобразовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни - 1 балл	Полугодие	1



здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию - 1 балл; 90% и более - 2 балла	Полугодие	2
	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств - 1 балл	Полугодие	1
	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса - 1 балл	Полугодие	1
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	Полугодие	1
	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30 до 40% - 0,5 балла; 40 % и более - 1 балл	Полугодие	1
	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей: выше средних значений по муниципалитету - 1 балл; 20 % и выше - 2 балла для городских школ и 3 балла для сельских школ	Полугодие	2
	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	Полугодие	2
	Средняя учебная нагрузка учителей в течение учебного года превышает 1,5 ставки: (- 3) балла	Полугодие	0
	Отсутствие учителей, учебная нагрузка которых в течение учебного года превышает 1,5 ставки - 2 балла	Полугодие	2
	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования	Полугодие	1
	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня: от 80 - 90 % - 1 балл; выше 90% - 2 балла	Полугодие	2
	Наличие в общеобразовательном учреждении работников, привлеченных к проведению государственной итоговой аттестации, в отношении которых применены меры дисциплинарного и (или) административного воздействия за нарушения установленного порядка	Полугодие	0

	проведения государственной итоговой аттестации: наличие - (-10) баллов	
Всего баллов		<b>67</b>

#### 1.7.4. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) главного бухгалтера (период оценивания - полугодие)

№№ пп	Критерий оценивания	Максимальное кол- во баллов
<b>1.</b>	<b>Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>	
1.1.	Отсутствие просроченных кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах на конец отчетного периода	5
1.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5
1.3.	Своевременное и качественное выполнение графика отчетности	5
1.4.	Наличие электронного документооборота с Учреждением с использованием сети Интернет	5
1.5.	Организация бухгалтерского учета в учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов.	5
1.6.	Отсутствие обращений работников учреждения по вопросу неправильного начисления заработной платы.	5
1.7.	Качественное формирование и эффективное использование бюджетной сметы учреждения	5
1.8.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5
1.9.	Качественное и своевременное оформление платежей по договорам	5
<b>ИТОГО:</b>		<b>45</b>

#### 1.7.5. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) заведующего хозяйством (период оценивания - полугодие).

№№ пп	Критерий оценивания	Максимальное кол- во баллов
<b>1.</b>	<b>Эффективная организация охраны жизни и здоровья участников образовательного процесса</b>	
1.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств (Госпожнадзор, Роспотребнадзор и т.п.)	4
1.2.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников Учреждения во время образовательного процесса	3
<b>2.</b>	<b>Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>	
2.1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
2.2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря, оборудования по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3
2.3.	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	3
2.4.	Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	3
<b>ИТОГО:</b>		<b>19</b>

**1.7.6. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) педагога-психолога (период оценивания - полугодие)**

<b>№ пп</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
1	Охват учащихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН, «группы риска», учащихся с ОВЗ различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция)	5 баллов
2	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся.	2 балла
3	Результаты участия обучающихся в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) - муниципальный уровень - 0,5 балла; - уровень «образовательного округа» - 1 балл; - областной уровень и выше - 2 балла	2 балла
4	Использование в работе с родителями учащихся нетрадиционных форм работы (проведение социологических срезов, опросов, интерактивное общение «Почтовый ящик», интерактивное общение, семинары-практикумы, педагогическая библиотека для родителей и т.д.)	2 балла
5	Участие в открытых мероприятиях, семинарах, конференциях и т.д. с очным выступлением, представлением опыта работы на окружном уровне - 1 балл; на областном уровне и выше - 2 балла	2 балла
6	Отсутствие замечаний по итогам проверок в части организации коррекционно-развивающей составляющей образовательного процесса в сфере общего образования	2 балла
<b>ИТОГО</b>		<b>17</b>

**1.7.7. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) библиотекаря (период оценивания - полугодие)**

<b>№ пп</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
1	Эффективная работа по сохранности учебников и библиотечного фонда школы (уменьшение количества списываемых учебников, книг по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом))	3 балла
2	Организация учета библиотечного фонда с использованием современных форм (наличие эл.варианта учетной документации, отсутствие замечаний по итогам проверки на выявление в библиотечном фонде документов, включенных в ФСЭМ)	2 балла
3	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по вопросам обеспечения учебниками	2 балла
<b>ИТОГО</b>		<b>7</b>

**1.7.8. Критерии оценки результативности и качества работы обслуживающего персонала и иных работников Учреждения**

<b>Должность</b>	<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Вид оценивания</b>
<b>Уборщик</b>	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	полугодие	2 балла

<b>служебных помещений</b>	Рациональное использование хозяйственного инвентаря.	полугодие	2 балла
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	полугодие	2 балла
<b>ИТОГО</b>			<b>6</b>
<b>Дворник</b>	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	полугодие	2 балла
	Рациональное использование хозяйственного инвентаря	полугодие	2 балла
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	полугодие	2 балла
<b>ИТОГО</b>			<b>6</b>
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию здания</b>	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	полугодие	2 балла
	Рациональное использование хозяйственного инвентаря	полугодие	2 балла
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	полугодие	2 балла
<b>ИТОГО</b>			<b>6</b>
<b>Сторож</b>	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств- качество пропускного режима в школе, качественное ведение журнала посещения, выдачи и сдачи ключей, знание инструкций по ПБ, антитеррористической защищенности и т.д.)	полугодие	4 балла
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	полугодие	3 балла
<b>ИТОГО</b>			<b>7</b>
<b>Вахтер</b>	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств-качество пропускного режима в школе, качественное ведение журнала посещения, выдачи и сдачи ключей, знание инструкций по ПБ, антитеррористической защищенности и т.д.)	полугодие	4 балла
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	полугодие	2 балла
<b>ИТОГО</b>			<b>6</b>

## II. РАЗДЕЛ

**Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, «Детский сад № 14» (СП «Детский сад № 14» ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань)**

### 2.1. Общие положения

2.1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, «Детский сад № 14» (далее — структурное подразделение Учреждения) разработано в соответствии с:

- статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- Федеральным законом от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012г. № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 2 апреля 2009г. № 295 - р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 г. № 237-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31 -од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 13.02.2015г. № 50-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31 -од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области № 313-од от 20.08.2015г. «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дошкольного образования»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. № 262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;
- уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области (далее - Учреждения).

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

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

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

## **2.2. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения**

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

- 28,3% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника,
- 23,2% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода за детьми

дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные и основные адаптированные общеобразовательные программы дошкольного образования в образовательных организациях, осуществляющих реализацию основных и основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования.

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

### **2.3. Виды стимулирующих выплат и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения**

2.3.1. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения Учреждения включают в себя: стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), премии, иные выплаты.

2.3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения при определении надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) распределяется на:

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

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

III – на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

IV – на выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

V – на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) определяются в баллах.

Механизм расчета стоимости одного стимулирующего балла для работников структурного подразделения Учреждения, кроме руководителя структурного подразделения Учреждения, устанавливается отдельно по каждому блоку стимулирующего фонда и рассчитывается по формуле:

Стим. балл 1 блок =  $\frac{\text{сумма раздела стимулирующего фонда (24\%)}}{\text{на максимальное кол-во баллов этого раздела}}$

Стим. балл 2 блок =  $\frac{\text{сумма раздела стимулирующего фонда (13\%)}}{\text{на максимальное кол-во баллов этого раздела}}$

Стим. балл 3 блок =  $\frac{\text{сумма раздела стимулирующего фонда (25\%)}}{\text{на максимальное кол-во баллов этого раздела}}$

Стим. балл 4 блок =  $\frac{\text{сумма раздела стимулирующего фонда (25\%)}}{\text{на максимальное кол-во баллов этого раздела}}$

Размер стимулирующей надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) рассчитывается по схеме: стоимость балла умножается на количество баллов, набранных работником.

2.3.3. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются работнику структурного подразделения Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

2.3.4. Разработка показателей и критериев эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

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

2.3.7. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденными приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в действующей редакции, с учетом изменений и дополнений в данный приказ).

2.3.8. Надбавка за эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения Учреждения устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

- 17-21,5 баллов - до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения;
- 22 балла и более - от 2,5% до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения.

2.3.9. Эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения Учреждения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года.

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



- проработавшему менее календарного года в должности руководителя структурного подразделения Учреждения,
- имеющему дисциплинарное взыскание,
- под руководством которого Учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых структурным Учреждением образовательных программ соответствующего уровня и направленности.

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

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

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

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

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

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурном подразделении Учреждения, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий (замечание, выговор);
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

## **2.5. Условия для снижения или отмены стимулирующих выплат.**

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

- нарушение исполнительской дисциплины,
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка,
- наличие случаев травматизма воспитанников во время нахождения в структурном подразделении Учреждения, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника,
- наличие обоснованной жалобы,
- наличие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение приказов, распоряжений руководителя, уполномоченных должностных лиц Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, отсутствии подтверждающих документов.

2.5.2. Снятие (отмена) стимулирующих выплат работнику Учреждения оформляется приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, за исключением отмены стимулирующих выплат по причине наличия дисциплинарного взыскания. При наличии

дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты снимаются приказом директора без согласования с Управляющим советом с момента получения работником дисциплинарного взыскания.

## **2.6. Порядок установления стимулирующих выплат.**

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

2.6.2. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогическим, медицинским работникам, административно - управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам (кроме руководителя структурного подразделения Учреждения) структурного подразделения Учреждения устанавливаются по итогам работы за полугодие в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

2.6.3. Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы руководителю структурного подразделения Учреждения устанавливаются по результатам работы за календарный год на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения при достижении им соответствующих значений эффективности (качества) работы, по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом Учреждения.

2.6.4. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения Учреждения, работающим по совместительству, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным положением.

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

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

2.7.1. Педагогические, медицинские работники, административно-управленческий, обслуживающий персонал структурного подразделения Учреждения предоставляют руководителю структурного подразделения Учреждения аналитические материалы в соответствии с утвержденными критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), два раза в год: в срок до 10 июля за период оценивания с 1 января по 30 июня, до 10 января за период оценивания с 1 июля по 31 декабря.

2.7.2. Члены экспертной комиссии структурного подразделения Учреждения, утверждаемой приказом директора Учреждения проверяют достоверность информации, представленной в материалах самоанализа, соответствие ее критериям, подтверждающим документам, подсчитывают количество набранных работниками баллов, представляют материалы с указанием размера стимулирующих надбавок работникам структурного подразделения Учреждения, и представляет документы директору Учреждения в срок до 15 июля и до 15 января отчетного периода.

2.7.3. Руководитель структурного подразделения Учреждения предоставляет аналитические материалы в соответствии с утвержденными критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), один раз в год: 15 января отчетного периода за календарный год в сравнении с аналогичными данными прошедшего года.

2.7.4. Директор Учреждения рассматривает предоставленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 20 июля и до 20 января отчетного периода.

2.7.5. Управляющий совет Учреждения рассматривает представленные материалы, согласовывает их и направляет их директору Учреждения в срок до 23 июля и до 23 января отчетного периода.

2.7.6. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом Учреждения, председателем профсоюзного комитета структурного подразделения Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат, о сроках их выплат не позднее 25 июля и 25 января отчетного периода.

**2.8. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) работников СП «Детский сад №14» ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)**

**2.8.1.Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих надбавок за эффективность (качество) работы**

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	1.1.Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения через проведение семинаров, конференций, организованных образовательным учреждением: -на уровне "образовательного округа" - 1 балл; - на областном уровне - 2 балла; - на российском или международном уровнях - 3 балла	год	3
	1.2.Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/ или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: - на уровне "образовательного округа" - 1 балл; - на уровне области - 2 балла; - на российском и/или международном уровнях - 3 балла	год	3
	1.3.Осуществление на сайте образовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса - 2 балла	год	2
Итого:			8

2. Эффективность обеспечения доступности качественного образования	2.1. Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной для родителей основе - 1 балл за группу (но не более 2 баллов)	год	2
	2.2. Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий - 2 балла	год	2
Итого:			<b>4</b>
3. Эффективность управленческой деятельности	3.1. Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования - 2 балла	год	2
	3.2. Наличие действующей программы развития (срок действия - не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления дошкольного образовательного учреждения - 1 балл	год	1
	3.3. Наличие в коллегиальных органах дошкольного образовательного учреждения представителей родительской общественности - 1 балл	год	1
	3.4. Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности дошкольного образовательного учреждения по вопросам организации образовательного процесса на уровне - "образовательного округа" - 0,5 балла, - на уровне области - 1 балл, - на федеральном уровне - 2 балла	год	2

	3.5. Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	год	2
	3.6. Участие руководителя дошкольного образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п) групп на уровне - "образовательного округа" - 1 балл, - на региональном уровне и выше - 2 балла	год	2
	3.7. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций -1 балл	год	1
	3.8. Наличие в дошкольном образовательном учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных - 1 балл	год	1
Итого:			<b>12</b>
4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	4.1. Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств - 1 балл	год	1
	4.2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников снижение - 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию - 2 балла	год	2
	4.3. Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, во время образовательно-воспитательного процесса - 1 балл	год	1

	4.4. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 1 балл	год	1
Итого:			<b>5</b>
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	5.1. Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	год	1
	5.2. Доля педагогических работников, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов - от 30% до 40% - 0,5 балла, - 40% и более - 1 балл	год	1
	5.3. Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства - участие на уровне "образовательного округа" - 0,5 балла, - наличие победителей и призеров на уровне "образовательного округа" - 1 балл, - участие на областном уровне - 1,5 балла, - наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	год	2
	5.4. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - 1 балл	год	1
Итого:			<b>5</b>
<b>Всего:</b>			<b>34</b>

**2.8.2. Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения «Детский сад №14»**

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>I. На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам (музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО, педагог-психолог), применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			

Педагогические работники: воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, методист	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий.	полугодие	2
	Осуществление работы по дополнительному образованию.	полугодие	1
	<b>Участие</b> воспитанников в конкурсах, фестивалях, в том числе интернет-конкурсах, и т.п. (в зависимости от уровня): - на уровне учреждения, города и «образовательного округа»- 0,5 балла; - на областном уровне -1 балл; - на всероссийском и (или) международном уровнях - 1,5 балла <b>Наличие призеров и победителей</b> конкурсов, фестивалей, в том числе интернет-конкурсах, и т.п. (в зависимости от уровня): - на уровне учреждения, города и «образовательного округа»- 1 балла; - на областном уровне -2 балл; - на всероссийском и (или) международном уровнях - 3 балла	полугодие	3
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, электронных СМИ по распространению педагогического опыта: -муниципальный и окружной уровень – 1 балл; -областной и всероссийский уровень – 2 балла	полугодие	2
	Профессиональная активность педагога: -выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. -руководство творческой группой; -участие в работе творческой группы; -участие работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня).	полугодие	2

	Применение в работе инновационных педагогических технологий (здоровьесберегающих технологий, проектной деятельности, использование электронных образовательных ресурсов и др.)	полугодие	1
	Участие педагогических работников в общих мероприятиях СП (подготовка и проведение методических объединений, праздников, конкурсов, открытых мероприятиях, сопровождение педагогической практики студентов и т.д.)	полугодие	2
	Эффективность взаимодействия с родителями (законными представителями): -обеспечение семьи психолого-педагогической поддержкой и повышение компетентности родителей в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей; -оказание помощи родителям в развитии индивидуальных способностей детей и необходимой коррекции нарушений их развития; -создание условий для участия родителей в образовательной деятельности; - непосредственное вовлечение родителей в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.	полугодие	1
	Эффективность взаимодействия с социумом по вопросам воспитания и развития дошкольников (сотрудничество с клубами, детскими центрами, ДШИ и т.д.)	полугодие	1
Итого:			<b>15</b>
<b>II. На выплаты воспитателям, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) и иным педагогическим работникам (музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО, педагог-психолог), за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			
Педагогические работники: воспитатели, музыкальный	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, с детьми раннего возраста	полугодие	2



руководитель, инструктор по физической культуре, методист	Результаты организации развивающей предметно-пространственной среды группы в соответствии с ФГОС ДО и основной образовательной программой дошкольного образования (ООП ДО)	полугодие	2
Итого:			<b>4</b>
<b>III. На выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			
Педагогические работники: воспитатели.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (в среднем по группе): - до 70% посещаемость-1 балл; -свыше 70% посещаемость-2 балла.	полугодие	2
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости детей.	полугодие	1
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей).	полугодие	1
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	полугодие	1
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	полугодие только для воспитателей, и медсестры	1
Итого:			<b>6</b>
<b>IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			
Педагогические работники: воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, методист	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей), сотрудников по поводу конфликтных ситуаций.	полугодие	1
Итого:			<b>1</b>
Всего:			<b>26</b>
<b>IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			

Методист	Своевременное и качественное оформление документации, выполнение срочных работ (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации, оказание консультативной помощи по вопросам материнства и детства.	полугодие	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников и сотрудников по поводу конфликтных ситуаций (медико-социальные условия пребывания воспитанников в учреждении, отсутствие травматизма)	полугодие	1
Итого:			3
Всего:			3
<b>II. На выплаты воспитателям, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) и иным педагогическим работникам (музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО, педагог-психолог), за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			
Помощники воспитателя	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, с детьми раннего возраста.	полугодие	2
Итого:			2
<b>III. На выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			
Помощники воспитателя	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (среднем по группе): - до 70% посещаемость-1 балл; -свыше 70% посещаемость-2 балла.	полугодие	2
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости.	полугодие	2
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей).	полугодие	2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	полугодие	2
Итого:			8

<b>IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			
Помощники воспитателя	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций .	полугодие	1
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, в соответствии с требованиями СанПиН, (качественная уборка помещений, проведение генеральных уборок и пр.).	полугодие	3
Итого:			<b>4</b>
<b>Всего:</b>			<b>14</b>
<b>III. На выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			
Медицинская сестра/Старшая медицинская сестра	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в структурном подразделении (в среднем по учреждению): - до 70% посещаемость-1 балл; -свыше 70% посещаемость-2 балла.	полугодие	2
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости (контроль за состоянием здоровья воспитанников, проведение профилактических мероприятий, контроль температурного режима).	полугодие	2
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей).	полугодие	2
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий для воспитанников и работников структурного подразделения, контроль за своевременным прохождением медосмотра работниками учреждения.	полугодие	2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	полугодие	2
	Оформление тематических выставок для педагогов и родителей воспитанников.	полугодие	1
	Итого:		
<b>IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			

Медицинская сестра/Старшая медицинская сестра	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций, взаимодействие с семьями воспитанников (оказание консультативной помощи).	полугодие	2
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, в соответствии с требованиями СанПиН.	полугодие	2
Итого:			<b>4</b>
Всего:			<b>15</b>
<b>IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			
Бухгалтер	Отсутствие просроченных кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах на конец отчетного периода	полугодие	3
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	полугодие	3
	Наличие электронного документооборота с Учреждением с использованием сети Интернет	полугодие	3
	Организация бухгалтерского учета в учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов.	полугодие	3
	Отсутствие обращений работников учреждения по вопросу неправильного начисления заработной платы, родительской платы.	полугодие	3
	Качественное формирование и эффективное использование бюджетной сметы учреждения	полугодие	3
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом); правильное и своевременное списание продуктов питания	полугодие	3
	Качественное и своевременное оформление платежей по договорам	полугодие	3
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	3
Итого:			<b>27</b>

Всего:			27
<b>IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			
Специалист по закупкам	Своевременное и качественное ведение ЕИС в сфере закупок	полугодие	5
	Своевременное и качественное оформление контрактов (договоров)	полугодие	5
	Качественное ведение документации по закупкам различного уровня	полугодие	5
	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	полугодие	5
Итого:			20
Всего:			20
<b>IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			
Делопроизводитель	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников и сотрудников учреждения в работе с документами.	полугодие	5
	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	полугодие	5
Итого:			10
Всего:			10
<b>IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			
Заведующий хозяйством	Работа по экономии использования воды, электроэнергии, теплоэнергии	полугодие	5
	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	полугодие	5
	Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	полугодие	3
	Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда)	полугодие	3
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств).	полугодие	3
Итого:			19
Всего:			19
<b>IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			

Повар	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество питания.	полугодие	3
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания (технология приготовления, порционирование блюд, соблюдение графика выдачи пищи и др.).	полугодие	3
	Выполнение требований правил электробезопасности, охраны труда на пищеблоке, пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	полугодие	3
Итого:			<b>9</b>
Всего:			<b>9</b>
<b>IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			
Кухонный рабочий/подсобный рабочий	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий.	полугодие	3
	Выполнение требований правил электробезопасности, охраны труда на пищеблоке, пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	полугодие	3
Итого:			<b>6</b>
Всего:			<b>6</b>
<b>IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			
Кладовщик	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	полугодие	3
	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны родителей, администрации, своевременное предоставление документации в бухгалтерию.	полугодие	3

	Своевременное обеспечение учреждения качественными продуктами питания для воспитанников.	полугодие	3
Итого:			9
Всего:			9
<b>IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий.	полугодие	3
	Выполнение требований правил электробезопасности, охраны труда на прачечной, пожарной безопасности, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	полугодие	3
Итого:			6
Всего:			6
<b>IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			
Уборщик служебных помещений	Рациональное использование хозяйственного инвентаря.	полугодие	1
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	полугодие	1
Итого:			2
Всего:			2
<b>IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			
Дворник	Рациональное использование хозяйственного инвентаря.	полугодие	3
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	полугодие	3
Итого:			6
Всего:			6
<b>IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			
Сторож	Оперативные и грамотные действия в экстренных ситуациях	полугодие	1
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	полугодие	2
Итого:			3
Всего:			3

<b>IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	полугодие	1
	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	полугодие	2
Итого:			<b>3</b>
Всего:			<b>3</b>
<b>IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			
Кастелянша	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	полугодие	2
Итого:			<b>2</b>
Всего:			<b>2</b>
<b>IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</b>			
Вахтер	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	полугодие	3
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов		3
Итого:			<b>6</b>
Всего:			<b>6</b>

### III. РАЗДЕЛ

**3.1. Порядок премирования педагогических работников, медицинских работников, работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иных работников Учреждения и структурного подразделения Учреждения.**



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

3.1.2. Премирование работников Учреждения и структурного подразделения Учреждения может проводиться по результатам их работы за полугодие, год.

3.1.3. Основными показателями премирования работников Учреждения, структурного подразделения Учреждения являются:

- итоги учебного года - до 10000 рублей;
- итоги календарного года - до 30000 рублей;
- качественная подготовка Учреждения, структурного подразделения Учреждения к началу учебного года - до 10000 рублей;
  - активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей – до 10000 руб.
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и др.) - до 15000 рублей;
- методическая поддержка молодых преподавательских кадров в течение трех первых лет преподавательской работы, осуществление наставничества - до 2000 рублей;
- оперативность выполнения внеплановых работ, предупреждение нестандартных ситуаций - до 10000 рублей;
- организация бухгалтерского учета с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности собственности - до 10000 рублей;
- конструктивная инициатива, ее реализация, применение в работе эффективных методов организации труда, современных форм и методов обучения и воспитания - до 10000 рублей;
- конструктивная инициатива, ее реализация, применение в работе эффективных методов организации труда - до 10000 рублей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений - до 10000 рублей;
- выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей - до 10000 рублей;
- за наличие ведомственных наград по профилю деятельности (а также действовавшими до 1995 года) – 500 руб.;
- к праздничным дням (День учителя, День воспитателя, День Защитника Отечества, Международный женский день) – до 3000 руб.

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

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

3.1.6. Премирование работников Учреждения, структурного подразделения Учреждения производится на основании решения Управляющего совета Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения и оформляется приказом директора Учреждения.

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

3.1.8. Порядок премирования руководителя Учреждения определяется учредителем Учреждения.