

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 2021- 2024 годы

От работодателя:

И.о. директора 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

Н.Н. Мамедова
М.П. « 30 » 11 2021 г.

От работников:

председатель профсоюзной организации
ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань

А.В. Ставропольцева
« 30 » 11 2021 г.

председатель профсоюзной организации СП
«Детский сад №14» ГБОУ ООШ №28
г.о.Сызрань

В.В. Федянина
« 30 » 11 2021 г.

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	17-21
7	Гарантии и компенсации	21-22
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
	Приложения:	
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	56-62
15	Приложение № 4 Положение о нормах обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	63-67
16	Приложение № 5 Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам	68-107
17	Приложение № 6 Положение о наставничестве	108-113
18	Приложение № 7 Соглашение по охране труда	114-115

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 29.11.2024г. 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 объёме 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 30.11.2021 по 29.11.2024 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 2021 по 2024 годы), 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.
- 5.40. За решение пройти вакцинацию от коронавирусной инфекции предоставить 2 календарных дня дополнительного оплачиваемого отпуска по выбору сотрудника:
- в день вакцинации;

- в другой день по выбору сотрудника;
- к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Основанием для предоставления вышеуказанных дней является сертификат о вакцинации, предъявленный вакцинированным работником.

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 заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок). Форма расчётного листка утверждается директором 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. Порядок 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 2021 г. по 2024 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.

Правила являются приложением к коллективному договору на период с 30.11.2021г по 29.11.2024г., 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 и (или) сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
 - 3) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
 - 4) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
 - 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим [Кодексом](#), иным федеральным [законом](#) не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

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.
 - обеспечивать безопасность обучающихся во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность;
 - осуществлять профилактику несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.
- 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) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;
- г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;
- д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Для заместителей директора, 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 объёме 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. Педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки (объёма работ) для работы в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.
С их согласия может быть установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.
В случае привлечения педагогических работников, с их согласия, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей в период, не совпадающий с отпуском, сверх указанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.
В летний период административно-хозяйственный персонал может привлекаться к ремонтным работам.
- 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 30.11.2021 по 29.11.2024 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, педагог-психолог.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных для педагогических работников (воспитатель; инструктор по физической культуре, методист, музыкальный руководитель, педагог-психолог), работающих в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность на основании лицензии; для педагогических работников, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья составляет 56 календарных дней.

42 календарных дня предоставляется руководителям дошкольных образовательных организаций, в которых могут функционировать либо только группы общеразвивающей направленности, либо наряду с такими группами группы (в разном сочетании) компенсирующей, оздоровительной или комбинированной направленности, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, за исключением должностей руководителей, указанных в пункте 6 раздела I приложения к Постановлению (пункт 3 раздела I приложения к Постановлению);

56 календарных дней в дошкольных образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью (пункт 6 раздела I приложения к Постановлению).

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 Учреждения ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. При наступлении болезни и невозможности выйти на работу всем работникам следует, по возможности, любым доступным способом уведомить об этом администрацию, а педагогическим работникам - и заместителя директора по УВР, курирующего расписание в первый рабочий день отсутствия, не позднее 4 часов с начала рабочего дня. При закрытии больничного листа педагогическим работникам также необходимо незамедлительно информировать куратора расписания о выходе. Работник 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 2021 г. по 2024 годы

I. 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).

II. Порядок предоставления дополнительных отпусков

- 2.1. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днём (ст. 119 ТК РФ) предоставляются следующей продолжительности:
 - руководитель структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «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 2021 г. по 2024 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой Тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» ((в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016)).

1.2. Настоящее Положение определяет виды и размеры доплат и надбавок, компенсационные выплаты к должностным окладам из специального фонда оплаты труда, порядок и условия их выплаты с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзный комитет).

1.3. Данное Положение распространяется на всех сотрудников, включая совместителей, и подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

1.4. Положение и изменения к настоящему Положению принимается на общем собрании работников Учреждения, утверждается директором Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

2. Специальный фонд оплаты труда Учреждения.

2.1 Размер специального фонда оплаты труда устанавливается Положением об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам Учреждения.

2.2 Специальный фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие доплаты и надбавки:

а) доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

б) выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

в) выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

г) выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

д) компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

е) доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.

2.3 Доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ устанавливается в следующих размерах:

- 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.

2.4. Доплаты 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.

2.5 Выплаты педагогическим работникам, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика и ИКТ, технология, физическая культура) устанавливаются в следующих размерах:

- 1 - если класс не делиться на группы;

- 2 - если класс делиться на группы.

2.6. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников:

педагогическим работникам:

- коэффициент 1,2 за высшую квалификационную категорию;

- коэффициент 1,1 за первую квалификационную категорию;

заместителю директора по УВР:

- коэффициент 1,1 за высшую квалификационную категорию;

- коэффициент 1,0 за первую квалификационную категорию;

Повышающий коэффициент устанавливается работникам с даты принятия аттестационной комиссии квалификационной категории сроком на 5 лет.

2.7 Повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

- 1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

- 1,2 - за ученую степень доктора наук.

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

2.9 Пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем за первые три дня временной нетрудоспособности работника,

2.10. 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.

3. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда.

3.1. Работникам образовательного учреждения производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

3.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат.

3.4. Размер выплат компенсационного характера может устанавливаться на учебный год, месяц; выплаты могут быть изменены (увеличены или уменьшены) или отменены.

3.5. Размеры выплат компенсационного характера определяется как в процентах, так и в абсолютном значении, предусмотренных коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Решение об установлении компенсационных доплат их размере, периоде действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, оформляется приказом директора ГБОУ ООШ №28 г.о. Сызрань и доводится до сведения работника.

3.7. Работникам, отработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, нахождении в ученическом, очередном отпуске, временной нетрудоспособности и другим причинам надбавки, доплаты и выплаты производятся за фактически отработанное время.

3.8. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом директора ГБОУ ООШ №28 г.о. Сызрань сроком не более чем на один год, как при проведении тарификации в начале учебного года, так и в течение действия данного Положения.

4. Порядок снижения и отмены выплат из специальной части фонда оплаты труда

4.1. Установленные работникам выплаты, доплаты, надбавки могут быть уменьшены или отменены в случаях:

4.1.1. окончания срока их действия;

окончание срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;

4.1.2. досрочный отказ или отказ работника от выполнения работ, за которые они были определены, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня;

- 4.1.3.длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах в отсутствие работника, повлияло на результативность выполнения работы;
- 4.1.4.ухудшение качества работы по основной должности;
- 4.1.5.изменения (облегчения) условий труда;
- 4.1.6.по другим причинам, признанными обоснованными и существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты, в случае систематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов/работ;
- 4.1.7.изменения условий деятельности ГБОУ ООШ №28 г.о. Сызрань.
- 4.2.Решение о снижении или лишении доплат и надбавок принимается директором ГБОУ ООШ №28 г.о. Сызрань на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими образовательный процесс или иной вид работ.

5. Критерии для установления доплат компенсационного характера.

5.1. Работникам ГБОУ ООШ №28 г.о. Сызрань помимо должностного оклада устанавливаются компенсационные выплаты.

5.2. Виды компенсационных выплат:

- а) доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в размере не менее 4 % от должностного оклада) (ст. 147 ТК РФ) по результатам проведения специальной оценки условий труда;
- б) доплата за работу в ночное время - 35 % должностного оклада за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- в) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- г) доплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- д) доплата за совмещение профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ);
- е) доплата за расширение зоны обслуживания (ст. 151 ТК РФ);
- ж) доплата за увеличение объема работ (ст. 151 ТК РФ);
- з) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);
- и) осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников.

5.3. Доплаты работникам учреждения, осуществление деятельности которых, не предусмотрено должностными обязанностями работников:

- расширение зоны обслуживания до 20000 руб. (устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.);
- совмещение профессий (должностей) до 20000 руб. (устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы и оформляется приказом директора);
- увеличение объема работ до 20000 руб. (устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.);
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ до 20000 руб. (устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.);

- осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников до 20000 руб. (устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.).

5.4.Доплата за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» работникам производится в размерах 35 % ставки, рассчитанной исходя из оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов.

5.5.Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в размере двойной часовой или дневной ставки, если труд оплачивается по часовым или дневным ставкам, или предоставляется другой день отдыха в течение текущего года (ст.153 ТК РФ). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6.Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ:

- оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час, отработанный сверхурочно. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

Указанная доплата не производится работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

5.7.Определение видов выплат, производимых из специального фонда в пределах выделенных средств на оплату труда, входит в компетенцию директора ГБОУ ООШ №28 г.о. Сызрань, и оформляются приказом по образовательной организации на основании данного Положения.

Доплаты, надбавки и выплаты работникам образовательного учреждения, определяются на учебный год, месяц.

5.8.При установлении доплат и надбавок, а также определения их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

5.9.Единовременные доплаты из специального фонда осуществляются по мере производственной необходимости на основании приказа директора.

6. Заключительная часть.

6.1.При перерасходе специальной части фонда оплаты труда или изменении размеров финансирования средств на оплату труда вышестоящими организациями, размеры надбавок, доплат уменьшаются, либо отменяются до ликвидации перерасходов или до нормализации финансирования, исключение составляют обязательные выплаты в соответствии с данным положением.

6.2. Экономия специального фонда оплаты труда может быть направлена на выплаты стимулирующего и социального характера.

6.3.ГБОУ ООШ №28 г.о. Сызрань имеет право дополнить и изменить отдельные статьи настоящего Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству РФ.

6.4.Положение принимается на собрании трудового коллектива, утверждается директором ГБОУ
ООШ №28 г.о. Сызрань, согласовывается с профсоюзным комитетом.

6.5.Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном
порядке.

6.6.Положение вступает в силу со дня подписания.

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 2021 г. по 2024 годы

I. Общие положения.

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

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

1.3. Норма выдачи специальной одежды и обуви:

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 2 6 пар 2
3.	Дворник	Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Халат рабочий Перчатки х/б	4 пары 1 6 пар
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	1 4 пары 4 пары
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	1 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	3 3 4 пары

		Колпак хлопчатобумажный	3
10.	Кухонный работник	Фартук хлопчатобумажный Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые Косынка хлопчатобумажная	2 1 6 пар 2
11.	Старшая медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Шапочка хлопчатобумажная	2 2 пары 1
12.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	2 6 пар
13.	Грузчик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 6 пар
14.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1

- 1.4. Дежурные спецодежда, спецобувь, выдаются только на время выполнения работ, для которых они предусмотрены. Работники обязаны бережно относиться к выданной спецодежде.
- 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
- 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 директором 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.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам

(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 2021 г. по 2024 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 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой Тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» ((в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016));
- приказом от 19.02.2009г. №28-од "Об утверждении примерных перечней, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки" (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 N 408-од, от 03.07.2017 N 262-од);
- 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 30.09.2015 № 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 образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 29.09.2008г. №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 нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета (с изменениями на 15 апреля 2019 года);

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 года N 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8-од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од, от 09.09.2015 N 365-од, от 20.12.2016 N 408-од, от 03.07.2017 N 262-од, от 13.03.2018 N 100-од, от 29.12.2018 N 464-од);

- 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 редакции Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 07.07.2014 N 393-р);

- 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 (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 N 265);

- 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»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 № 408-ОД «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;

- постановлением правительства Самарской области № 798 от 08.12.2017 года «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;

- распоряжением министерства образования и науки Самарской области № 865-р от 09.10.2019г. о внесении изменения в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017г. №486-р " Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы".

- 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. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора ГБОУ ООШ №28 г.о. Сызрань и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров.

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

1.1.8. К компетенции директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань относится контроль за установлением заработной платы работникам Учреждения, в том числе надбавок, доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования (п.п. 10 п. 2 ст. 32 ФЗ «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ).

1.1.9. Размеры стимулирующих выплат определяются по количеству набранных баллов в конкретной денежной сумме.

1.1.10. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения, утверждаются министерством образования и науки Самарской области, размер стимулирующих выплат директору ГБОУ ООШ №28 г.о. Сызрань устанавливается учредителем.

1.1.11. Настоящее Положение разрабатывается Учреждением, принимается на Общем собрании трудового коллектива, 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 не более 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 не более 3% от стимулирующей части общего фонда оплаты труда работников Учреждения.

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

1.2.6. Стимулирующие выплаты заместителю директора, главному бухгалтеру ГБОУ 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. Виды стимулирующих выплат, порядок и условия для назначения стимулирующих надбавок за эффективность (качество) работы

1.3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за эффективность (качество) выполняемых работ;
- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- единовременные (разовые) премии.

1.3.2. Условиями для назначения стимулирующих надбавок за эффективность (качество) в соответствии с критериями, позволяющими оценить эффективность (качество) работников Учреждения, являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х 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.

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

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

- нарушение исполнительской 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 со стороны родителей (законных представителей);
- наличие дисциплинарного взыскания;
- невыполнение приказов, распоряжений директора, уполномоченных должностных лиц Учреждения;
- несвоевременное предоставление работниками листов оценивания эффективности (качества) работы.

1.4.2. Снятие (отмена) стимулирующих надбавок за эффективность (качество) работы работнику Учреждения оформляется приказом директора по согласованию с председателем ППО, без согласования с Управляющим советом.

1.4.3. Руководитель Учреждения оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом и Управляющим Советом не производить стимулирующие выплаты в следующих случаях:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона «Об образовании в РФ», в том числе и в части всеобщего, Устава образовательной организации;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности обучающихся.

1.4.4. Работник может быть лишен стимулирующей выплаты полностью на срок, оговоренный приказом, за недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей, выявленных в результате проведенной проверки.

1.4.5. Выплаты стимулирующего характера начисляются за фактически отработанное время, т.е. не начисляются за периоды:

- временной нетрудоспособности;

- трудовых, дополнительных и учебных отпусков;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством;
- командировок;
- отсутствия с сохранением средней заработной платы;
- повышения квалификации.

1.5. Порядок установления стимулирующих выплат

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

1.5.2. Выплаты за эффективность (качество) работы устанавливаются 1 раз в год, в январе на основании листов оценивания за эффективность (качество), работы;

1.5.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

1.5.4. Установленные работникам Учреждения стимулирующие надбавки за эффективность (качество) исчисляются в баллах.

1.5.5. Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы 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 по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом директора Учреждения.

1.5.6. Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу Учреждения устанавливаются по результатам работы один раз в год в соответствии с критериями, позволяющими оценить эффективность (качество) работы.

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

1.5.8. Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения устанавливаются по результатам работы один раз в год в соответствии с критериями, позволяющими оценить эффективность (качество) работы.

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

Стоимость _____ размер стимулирующего фонда определенной категории
 одного балла = _____ работников учреждения _____
 максимальное кол-во баллов работников определенной категории
 работников*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 эффективность (качество) работы работника Учреждения рассчитывается по схеме: стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных работником.

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

1.5.11. Премии, выплачиваются ежемесячно (в рублях) на основании отчетов сотрудников Учреждения.

1.5.12. Стимулирующие выплаты 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.

1.5.13. Установление показателей, не связанных с эффективностью (качеством) работы, не допускается.

1.6. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

1.6.1. Работники Учреждения предоставляют администрации Учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями, позволяющими оценить эффективность (качество) работы, один раз в год: за период с 01 января по 31 декабря не позднее 10 января.

Заместители директора по УВР, 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 не позднее 15 января.

Директор Учреждения на основании представленных материалов издается приказ и передает в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся ежемесячно.

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

1.7.1. Критерии оценки эффективности (качества) работы учителей, имеющих классное руководство

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся (сравнение итогов текущего и предыдущего учебного года)	При положительной динамике или сохранении 100% успеваемости –1; (- 1 балл) за каждого неуспевающего	1 балл	Год.
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и / или имеет позитивную динамику	Выше среднего – 3 балла Позитивная динамика на 0,3% – 1 балл Позитивная динамика на 0,1% = 0,5 балла Отрицательная – 0 баллов	3 балла	Год

	3. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие - 1 балл Наличие - -5 баллов	1 балл	Год
	4. Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	На основании предоставленных материалов по внешней экспертизе	3 балла	Год
	5. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) 1б. - окружной уровень 2 б. - областной уровень	Окружной уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла	2 балла	Год
	6. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	Школьный уровень – 0,5 балла Заочный уровень – 1 балл Окружной уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла +1 балл за призера, + 2 балла за победителей	4 балла	Год
	7. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся	1 балл	1 балл	Год
	8. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках. 1б. – отсутствие -1 б. - наличие	Отсутствие – 2 балла При наличии обоснованных жалоб – (- 2 балла)	2 балла	Год
	9. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5% от общего числа пропусков	Более 5% от общего числа пропусков - -1 балл Менее 5% от общего числа пропусков – 1 балл	1 балл	Год

Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	10. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе	Всероссийский: победитель – 5 баллов призер – 3 баллов участие – 1 балла Региональный: победитель – 3 баллов призер – 2 балла участие – 1 балла Окружной: победитель – 3 балла призер – 2 балла участие – 1 балл Школьный: победитель, призер – 1 балл (но не более 3 баллов)	5 баллов	Год
	11. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе	Всероссийский: победитель – 5 баллов призер – 3 баллов участие – 1 балла Региональный: победитель – 3 баллов призер – 2 балла участие – 1 балла Окружной: победитель – 3 балла призер – 2 балла участие – 1 балл Школьный: победитель, призер – 1 балл (но не более 3 баллов)	5 баллов	Год
	12. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе	Всероссийский: победитель – 10 баллов призер – 5 баллов Региональный: 1 место – 4 балла 2,3 место – 3 балла (за каждого призера, но не более 10 баллов) Окружной: 1 место – 2 балла 2,3 место – 1 балл (за каждого призера, но не более 10 баллов) Школьный: 1-3 место – 0,5 баллов	10 баллов	Год
	13. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя	С предоставлением отчета о проделанной работе 1-2 проекта – 1 балл	3 балла	Год

		более 3-х проектов – 3 балла		
	14. Наличие публикаций работ обучающихся и/или учителей в периодических изданиях, сборниках, в электронных СМИ в зависимости от уровня	Всероссийский – 3 балла Региональный – 2 балла Окружной – 1 балл	3 балла	Год
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	15. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в учреждениях ДО в течение учебного года (при уровне не менее 50% учащихся)	Повышение: от 50% до 60% – 1 балл от 60% до 80% – 2 балла свыше 81% – 3 балла Снижение: - 0,5 балла за каждые 10%	3 балла (в сравнении с годом, предшествующим отчетному)	Год
	16. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы, на базе школы, в учреждениях ДО в течение учебного года (при уровне не менее 50% учащихся)	Повышение: от 50% до 60% – 1 балл от 60% до 80% – 2 балла свыше 81% – 3 балла Снижение: - 0,5 балла за каждые 10%	3 балла (в сравнении с годом, предшествующим отчетному)	Год
	17. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	от 80% до 85% – 1 балл от 86% до 92% – 2 балла Охват в 93 - 100% – 3 балла	3 балла	Год
	18. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	Отсутствие (снижение) – 1 балл Повышение – (-1 балл)	1 балла	Год
	19. Эффективная работа по ПДД, отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения: 1 б. – отсутствие -1 б. – за каждый случай	Отсутствие – 1 При наличии – (- 1 баллов) за каждый протокол	3 балла	Год
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	20. Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени.	1 балл	1 балл	Год
	21. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5%	При наличии подтверждающих документов – 2 балла	2 балла	Год

	учебного времени			
	22. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	1 балл	1 балл	Год
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Эффективная работа по профилактике детского травматизма	Отсутствие - 1 балл За каждый случай - - 1 балл	3 балла	Год
Всего баллов:			64	

1.7.2. Критерии оценки эффективности (качества) работы учителей, не имеющих классное руководство

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся (сравнение итогов текущего и предыдущего учебного года)	При положительной динамике или сохранении 100% успеваемости – 1; (- 1 балл) за каждого неуспевающего	1 балл	Год.
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и / или имеет позитивную динамику	Выше среднего – 3 балла Позитивная динамика на 0,3% – 1 балл Позитивная динамика на 0,1% = 0,5 балла Отрицательная – 0 баллов	3 балла	Год
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие - 1 балл Наличие - -5 баллов	1 балл	Год
	4. Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	На основании предоставленных материалов по внешней экспертизе	3 балла	Год
	5. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше	Окружной уровень – 1 балл Региональный	2 балла	Год

	уровня образовательного учреждения) 1б. - окружной уровень 2 б. - областной уровень	уровень – 2 балла		
	6. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	Школьный уровень – 0,5 балла Заочный уровень – 1 балл Окружной уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла +1 балл за призера, + 2 балла за победителей	4 балла	Год
	7. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся	1 балл	1 балл	Год
	8. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках. 1б. – отсутствие -1 б. - наличие	Отсутствие – 2 балла При наличии обоснованных жалоб – (- 2 балла)	2 балла	Год
	9. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5% от общего числа пропусков	Более 5% от общего числа пропусков - -1 балл Менее 5% от общего числа пропусков – 1 балл	1 балл	Год
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	10. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призов), организованных на бесплатной основе	Всероссийский: победитель – 5 баллов призер – 3 баллов участие – 1 балла Региональный: победитель – 3 баллов призер – 2 балла участие – 1 балла Окружной: победитель – 3 балла призер – 2 балла участие – 1 балл Школьный: победитель, призер – 1 балл (но не более 3 баллов)	5 баллов	Год
	11. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и	Всероссийский: победитель – 5 баллов призер – 3 баллов участие – 1 балла	5 баллов	Год

	призёров), организованных на бесплатной основе	Региональный: победитель – 3 баллов призер – 2 балла участие – 1 балла Окружной: победитель – 3 балла призер – 2 балла участие – 1 балл Школьный: победитель, призер – 1 балл (но не более 3 баллов)		
	12. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе	Всероссийский: победитель – 10 баллов призер – 5 баллов Региональный: 1 место – 4 балла 2,3 место – 3 балла (за каждого призера, но не более 10 баллов) Окружной: 1 место – 2 балла 2,3 место – 1 балл (за каждого призера, но не более 10 баллов) Школьный: 1-3 место – 0,5 баллов	10 баллов	Год
	13. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя	С предоставлением отчета о проделанной работе 1-2 проекта – 1 балл более 3-х проектов – 3 балла	3 балла	Год
	14. Наличие публикаций работ обучающихся и/или учителей в периодических изданиях, сборниках, в электронных СМИ в зависимости от уровня	Всероссийский – 3 балла Региональный – 2 балла Окружной – 1 балл	3 балла	Год
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	15. Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени.	1 балл	1 балл	Год
	16. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	При наличии подтверждающих документов – 2 балла	2 балла	Год
	17. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-	1 балл	1 балл	Год

	лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса			
Всего баллов:			48	

1.7.3. Критерии оценки эффективности (качества) работы 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 (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	1балл	Год
	2. Положительная динамика качества обучения в выпускных класса на уровне начального общего образования	При положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	1 балл	Год
	3. Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца	Наличие – 2 балла	2 балла	Год
	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	1 балл	Год
	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	1 балл	Год
	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	1 балл	Год
	7. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ	Выше средних значений по «образовательному	1 балл	Год

	по математике и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ	округу» – 1 балл		
	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 – (-3) балла	2балла	Год
	9. Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций	Всероссийский или международный – 3 балла Региональный – 2 балла Окружной – 1 балл	3 балла	Год
Эффективность воспитательной работы	Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних	Отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2балла	Год
	Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских	Наличие – 1 балл	1 балл	Год
	Наличие коллегиального органа управления, установленного уставом общеобразовательного учреждения	Наличие – 1 балл	1 балл	Год
	Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея	Наличие – 1 балл	1 балл	Год
	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)	Международный, всероссийский, региональный – 2 балла Окружной – 1 балл Муниципальный – 0,5 балла	2 балла	Год

	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся	1% и более – (-1) балл	0баллов	Год
	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	1 балл	Год
	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах - 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах	Международный, всероссийский - 2 балла Региональный и окружной – 1 балл	2балла	Год
	Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно-патриотического объединения	Наличие – 1 балл	1 балл	Год
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	Всероссийский и/или международный – 3 балла Региональный – 2 балла Окружной – 1 балл	3балла	Год
	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	Всероссийский и/или международный – 3 балла Региональный – 2 балла Окружной – 1 балл	3балла	Год
	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	2балла	Год

	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	Наличие – 2 балла	2балла	Год
Эффективность обеспечения доступности качественного образования	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	1балл	Год
	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах	Реализация не менее 10 предпрофильных курсов – 0,5 балла, реализация не менее 15 предпрофильных курсов – 1 балл	1балл	Год
	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	Наличие детей-инвалидов, ограниченных в передвижении, обучающихся (с постоянным посещением уроков) в общеобразовательном учреждении, не являющимся специальной (коррекционной), общеобразовательной организацией – 1 балл	1балл	Год
	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	2балла	Год
	Организация дистанционного образования детей	Наличие – 1 балл	1балл	Год
	Участие общеобразовательного	Участие – 1 балл	1балл	Год

	учреждения в мероприятиях JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»			
Эффективность управленческой деятельности	Наличие действующей программы развития (срок действия - не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения	Наличие – 1 балл	1балл	Год
	Наличие у коллегиального органа управления общеобразовательного учреждения (согласно уставу) прав в определении	Наличие – 1 балл	1балл	Год
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения	На муниципальном и/или зональном уровне – 0,5 балла; региональный – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2балла	Год
	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)	На зональном уровне – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2балла	Год
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся	Отсутствие – 1 балл	1балл	Год
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Наличие у общеобразовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	Наличие - 1 балл	1балл	Год
	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию	Выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 90% и более – 2 балла	2балла	Год
	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	Отсутствие - 1 балл	1балл	Год

	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	Отсутствие - 1 балл	1балл	Год
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1балл	Год
	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	1балл	Год
	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей	Выше средних значений по школе (в сравнении с годом предшествующим отчетному) – 1 балл; 20 % и выше – 2 балла	2балла	Год
	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства	Участие в зональном этапе – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на зональном этапе - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на региональном уровне и выше – 2 балла	2балла	Год
	Средняя учебная нагрузка учителей в течение учебного года превышает 1,5 ставки	Средняя учебная нагрузка учителей в течение учебного года превышает 1,5 ставки (- 3) балла	0баллов	Год
	Отсутствие учителей, учебная нагрузка которых в течение учебного года превышает 1,5 ставки	Отсутствие учителей, учебная нагрузка которых в течение учебного года превышает 1,5 ставки – 2 балла	2балла	Год
	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования	Отсутствие – 1 балл	1балл	Год
	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня	От 80 - 90 % – 1 балл; выше 90% – 2 балла	2балла	Год
Всего баллов			64	

1.7.4. Критерии оценки эффективности (качества) работы главного

бухгалтера (период оценивания - год)

№№ пп	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	
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
ИТОГО:		45

**1.7.5. Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего хозяйством
(период оценивания - год).**

№№ пп	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья участников образовательного процесса	
1.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств (Госпожнадзор, Роспотребнадзор и т.п.)	4
1.2.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников Учреждения во время образовательного процесса	3
2.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	
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
ИТОГО:		19

**1.7.6. Критерии оценки эффективности (качества) работы педагога-психолога (период
оценивания - год)**

№	Критерий оценивания	Максимальное
----------	----------------------------	---------------------

пп		кол-во баллов
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
ИТОГО		17

1.7.7. Критерии оценки эффективности (качества) работы библиотекаря (период оценивания - год)

№ пп	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
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
ИТОГО		7

1.7.8. Критерии оценки эффективности (качества) работы обслуживающего персонала и иных работников Учреждения

Должность	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Уборщик служебных помещений	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	год	2 балла
	Рациональное использование хозяйственного инвентаря.	год	2 балла
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	год	2 балла
ИТОГО			6

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

1.7.9. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

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

1.7.10. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

1.7.11. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

1.7.12. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

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) 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.

2.1.2. 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.

2.1.3. 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 и премию 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 эффективность (качество) работы, премии, иные выплаты.

2.3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения при определении надбавок за эффективность (качество) работы 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 эффективность (качество) работы 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 = сумма раздела стимулирующего фонда (24%)
на максимальное кол-во баллов этого раздела

Стим. балл 2 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (13%)
на максимальное кол-во баллов этого раздела

Стим. балл 3 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (25%)
на максимальное кол-во баллов этого раздела

Стим. балл 4 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (25%)
на максимальное кол-во баллов этого раздела

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

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

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 устанавливается 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 должна составлять не более 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 эффективность (качество) работы в соответствии с критериями, позволяющими оценить эффективность (качество) работы работников Учреждения, являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х 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.

2.4.2. В случае увольнения работника и принятия его вновь на работу в течение одного месяца, а также выхода из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, то работник вправе воспользоваться баллами, начисленными за последний период работы в Учреждении.

2.4.3. Вновь принятым работникам на работу в Учреждение (в т. ч. при переходе из других образовательных организаций) стимулирующие выплаты не устанавливаются в течение 4-х месяцев.

2.4.4. В зависимости от изменений в условиях работы в Учреждении могут изменяться критерии и показатели качества работы. Изменения и дополнения рассматриваются и принимаются на общем собрании трудового коллектива Учреждения.

2.5. Условия для снижения или отмены стимулирующих выплат.

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

- нарушение исполнительной 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 председателем ППО. При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты снимаются приказом директора с момента получения работником дисциплинарного взыскания.

2.6. Порядок установления стимулирующих выплат.

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

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

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 эффективность (качество) работы, один раз в год в срок до 10 января.

2.7.2. Руководитель структурного подразделения Учреждения, методист, председатель профсоюзного комитета обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения Учреждения, и представляют на утверждение директору не позднее 15 января.

2.7.3. Директор Учреждения на основании представленных материалов издается приказ и передает в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

2.7.4. Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся ежемесячно.

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

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:			4
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:			12
4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников	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

образовательного процесса	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:			5
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:			5
Всего:			34

2.8.2. Критерии и показатели эффективности (качества) работы работников структурного подразделения «Детский сад №14»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
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			
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.	год	2

	Осуществление работы по дополнительному образованию.	год	1
	Участие 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 Наличие призеров и победителей 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	год	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	год	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).	год	2
	Применение в работе инновационных педагогических технологий (здоровьесберегающих технологий, проектной деятельности, использование электронных образовательных ресурсов и др.)	год	1
	Участие педагогических работников в общих мероприятиях СП (подготовка и проведение методических объединений, праздников, конкурсов, открытых мероприятиях, сопровождение педагогической практики студентов и т.д.)	год	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.	год	1
	Эффективность взаимодействия с социумом по вопросам воспитания и развития дошкольников (сотрудничество с клубами, детскими центрами, ДШИ и т.д.)	год	1
Итого:			15
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			
Педагогические работники: воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, методист	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, с детьми раннего возраста	год	2
	Результаты организации развивающей предметно- пространственной среды группы в соответствии с ФГОС ДО и основной образовательной программой дошкольного образования (ООП ДО)	год	2
Итого:			4
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			
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.	год	2
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости детей.	год	1
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей).	год	1

	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	год	1
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	год только для воспитателей, и медсестры	1
Итого:			6
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			
Педагогические работники: воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, методист	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей), сотрудников по поводу конфликтных ситуаций.	год	1
Итого:			1
Всего:			26
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			
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.	год	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников и сотрудников по поводу конфликтных ситуаций (медико-социальные условия пребывания воспитанников в учреждении, отсутствие травматизма)	год	1
Итого:			3
Всего:			3
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			
Помощники воспитателя	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, с детьми раннего возраста.	год	2
Итого:			2
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			

Помощники воспитателя	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (среднем по группе): - до 70% посещаемость-1 балл; - свыше 70% посещаемость-2 балла.	год	2
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости.	год	2
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей).	год	2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	год	2
Итого:			8
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			
Помощники воспитателя	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций .	год	1
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, в соответствии с требованиями СанПиН, (качественная уборка помещений, проведение генеральных уборок и пр.).	год	3
Итого:			4
Всего:			14
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			
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.	год	2
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости (контроль за состоянием здоровья воспитанников, проведение профилактических мероприятий, контроль температурного режима).	год	2
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей).	год	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.	год	2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	год	2

	Оформление тематических выставок для педагогов и родителей воспитанников.	год	1
Итого:			11
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			
Медицинская сестра/Старшая медицинская сестра	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций, взаимодействие с семьями воспитанников (оказание консультативной помощи).	год	2
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, в соответствии с требованиями СанПиН.	год	2
Итого:			4
Всего:			15
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			
Бухгалтер	Отсутствие просроченных кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах на конец отчетного периода	год	3
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	год	3
	Наличие электронного документооборота с Учреждением с использованием сети Интернет	год	3
	Организация бухгалтерского учета в учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов.	год	3
	Отсутствие обращений работников учреждения по вопросу неправильного начисления заработной платы, родительской платы.	год	3
	Качественное формирование и эффективное использование бюджетной сметы учреждения	год	3
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом); правильное и своевременное списание продуктов питания	год	3
	Качественное и своевременное оформление платежей по договорам	год	3
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	год	3
Итого:			27
Всего:			27
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			
Специалист по закупкам	Своевременное и качественное ведение ЕИС в сфере закупок	год	5
	Своевременное и качественное оформление контрактов (договоров)	год	5
	Качественное ведение документации по закупкам различного уровня	год	5
	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	год	5
Итого:			20

Всего:			20
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			
Делопроизводитель	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников и сотрудников учреждения в работе с документами.	год	5
	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	год	5
Итого:			10
Всего:			10
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			
Заведующий хозяйством	Работа по экономии использования воды, электроэнергии, теплотенергии	год	5
	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	год	5
	Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	год	3
	Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда)	год	3
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств).	год	3
Итого:			19
Всего:			19
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			
Повар	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество питания.	год	3
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания (технология приготовления, порционирование блюд, соблюдение графика выдачи пищи и др.).	год	3
	Выполнение требований правил электробезопасности, охраны труда на пищеблоке, пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	год	3
Итого:			9
Всего:			9
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			
Кухонный рабочий/подсобный рабочий	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий.	год	3

	Выполнение требований правил электробезопасности, охраны труда на пищеблоке, пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	год	3
Итого:			6
Всего:			6
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			
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.	год	3
	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны родителей, администрации, своевременное предоставление документации в бухгалтерию.	год	3
	Своевременное обеспечение учреждения качественными продуктами питания для воспитанников.	год	3
Итого:			9
Всего:			9
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			
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.	год	3
	Выполнение требований правил электробезопасности, охраны труда на прачечной, пожарной безопасности, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	год	3
Итого:			6
Всего:			6
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			
Уборщик Служебных помещений	Рациональное использование хозяйственного инвентаря.	год	1
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	год	1
Итого:			2
Всего:			2

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			
Дворник	Рациональное использование хозяйственного инвентаря.	год	3
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	год	3
Итого:			6
Всего:			6
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			
Сторож	Оперативные и грамотные действия в экстренных ситуациях	год	1
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	год	2
Итого:			3
Всего:			3
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			
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	год	1
	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	год	2
Итого:			3
Всего:			3
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			
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.	год	2
Итого:			2
Всего:			2
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			
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.	год	3

	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов		3
Итого:			6
Всего:			6

III. РАЗДЕЛ

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

3.1.1. Премирование работников 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 может проводиться по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, год.

3.1.3. Основными показателями премирования работников Учреждения являются:

- результаты работы по итогам календарного и учебного года - до 30000 рублей;
- качественная подготовка Учреждения к началу учебного года - до 10000 рублей;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей – до 20000 руб.
- методическая поддержка молодых преподавательских кадров в течение трех первых лет преподавательской работы, осуществление наставничества - до 5000 рублей;
- высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса – до 10000 руб.;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений - до 10000 рублей;
- конструктивная инициатива, ее реализация, применение в работе эффективных методов организации труда, современных форм и методов обучения и воспитания - до 10000 рублей;
- высокий уровень воспитанности, степени активизации социальной позиции учащихся и показатели сохранения и укрепления здоровья учащихся - до 10000 рублей;
- организация бухгалтерского учета в образовательном учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности собственности – до 20000 руб.;
- образцовое содержание пришкольной территории – до 10000 руб.;
- 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.;
- участие в проведении государственной итоговой аттестации (ЕГЭ – 11, ОГЭ – 9) - до 5000 руб.

3.1.4. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения либо отдельным работникам 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 могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени или фиксированной суммой.

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

3.1.7. Порядок премирования педагогических работников, медицинских работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников Учреждения

определяется директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения и оформляется приказом.

3.1.8. Порядок премирования руководителя Учреждения определяется учредителем Учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №28
ИМЕНИ КАВАЛЕРА ОРДЕНА КРАСНОЙ ЗВЕЗДЫ С.Ф. УРАЗЛИНА
ГОРОДСКОГО ОКРУГА СЫЗРАНЬ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
(Приложение № 6 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 2021 г. по 2024 годы

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- 1.2. Целевая модель наставничества ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань (далее школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта "Образование"](#).
- 1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

- 2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- 2.2. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- 2.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 2.4. Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- 2.5. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 2.6. Куратор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
- 2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.
- 2.8. Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе.

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

4.6. Наставляемым могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

4.7. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.8. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.9. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.10. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.11. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.12. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.13. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

4.14. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества.

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

5.2. Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик» «Учитель – учитель», «Учитель - ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник-наставляемый.

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора,

обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

- 6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
 - оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
- 6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.
- 6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.
- 6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.
-

8. Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, определяющих права и обязанности.

- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, окружном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

12. Документы, регламентирующие наставничество.

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань;
- Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
- целевая модель наставничества в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.
- Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

(Приложение № 6 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 2021 г. по 2024 годы)

Администрация государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф.Уразлина городского округа Сызрань Самарской области и комитет профсоюза заключили настоящее Соглашение о том, что в течение 2022 года руководство общеобразовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственные
1	Обучение по эксплуатации ТЭУ и ТС	чел.	2	4000	ноябрь	Директор
2	Обучение по ОТ	чел.	3	3900	март	Директор
3	Проверка диэлектрических перчаток	п.	4	520	май ноябрь	Директор
4	Обучение по ПБ	чел.	1	1100	июнь	Директор
5	Заправка огнетушителей	шт.	45	6750	июнь	Директор
6	Проведение специальной оценки условий труда	чел.	7	6300	апрель	Директор
7	Обучение по нормам и правилам технической эксплуатации электроустановок	чел.	2	4000	ноябрь	Директор
8	Гигиеническое обучение сотрудников	чел.	33	33000	апрель	Директор

Ожидаемая социальная эффективность

Количество работников, которым улучшены условия труда			Количество работающих, освобожденных от тяжелых физических работ		
Всего	Мужчин	Женщин	Всего	Мужчин	Женщин
55	4	51	-	-	-

И.о. директора ГБОУ ООШ №28 г.о. Сызрань

Председатель ПК ГБОУ ООШ №28

Председатель ПК СП «Детский сад №14» ГБОУ ООШ №28



Handwritten signatures in blue ink.

Н.Н.Мамедова

А.В. Ставропольцева

В.В.Федянина

Пропитано, употреблено и сретено печатно
116 (сво имущество) мет 06

И.о.директора ТБОУ ООШ №28 г.о.Сургут

И.И.Мамедова

Председатель ПК ТБОУ ООШ №28 г.о.Сургут

А.В.Старопольцева

Председатель ПК (лицензия №14)

Б.В.Федина

« 30 » июня 20 21 г

