

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 101422024
от «21» 03 2024 г.

Кассиресса Н.А. Мирнова
(должность, Ф.И.О.)

Мирнов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы № 34
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области
на 2024-2027 гг.

От работодателя:

Директор
ГБОУ ООШ №34 г. Сызрани
И.Н. Мамедова

МП
« _____ » 2024 год



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБОУ ООШ №34
г.Сызрани и СП «Детский сад №50»
ГБОУ ООШ №34 г.Сызрань

И.Н. Кондратцева
« _____ » 2024 год

Председатель первичной профсоюзной
организации СП «Детский сад №64»
ГБОУ ООШ №34 г.Сызрань

С.В. Захватова
« _____ » 2024 год

Содержание

1. Общие положения	3
Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового	
2. договора	5
3. Рабочее время и время отдыха	13
4. Оплата и нормирование труда	28
5. Социальные гарантии и льготы	32
6. Охрана труда и здоровья	34
7. Гарантии профсоюзной деятельности	42
Профессиональная подготовка, повышение квалификации	
8. работников	48
Обязательства выборного органа первичной профсоюзной	
8. организации	49
Контроль за выполнением коллективного договора.	
9. Ответственность сторон коллективного договора.	50

Приложения:

<i>Приложение № 1:</i> Правила внутреннего трудового распорядка	51
<i>Приложение № 2:</i> Положение о дополнительных отпусках работников	91
<i>Приложение № 3:</i> Положение о нормах обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	95
<i>Приложение № 4:</i> Положение о стимулирующих выплатах работникам Учреждения	98
<i>Приложение № 5:</i> Положение доплатах и надбавках из специального фонда оплаты труда работникам школы и компенсационных выплатах работникам ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани	154
<i>Приложение № 6:</i> Положение о наставничестве	163
<i>Приложение №7:</i> Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников	170

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области основной общеобразовательной школе №34 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- другими законодательными нормативными правовыми актами

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 34 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани) и его структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования: «Детский сад № 50» (далее – СП «Детский сад № 50» ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрань), «Детский сад № 64» (далее – СП «Детский сад № 64» ГБОУ ООШ № 34 г. 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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани Н.Н. Мамедовой (далее – работодатель),
- работники ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани и СП «Детский сад №50» ГБОУ ООШ №34 г. Сызрани в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ ООШ № 34 г.

Сызрани и СП «Детский сад №50» ГБОУ ООШ №34 г. Сызрань И.Н. Кондратцевой (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации),

- работники СП «Детский сад № 64» ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрань в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации СП «Детский сад № 64» ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани С.В. Захватовой (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

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

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

1.8. 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.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение

работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует до заключения нового коллективного договора в 2027 году.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1.1. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани и работником, один экземпляр под роспись вручается работнику в день заключения договора. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. (в ред. Федерального закона от 22.11.2021 N 377-ФЗ) (ст. 68 ТК РФ).

Приказ директора ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.1.2. Трудовой договор, как правило, подписывается с работником на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по

инициативе директора ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани 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.

2.1.3. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если трудовая книжка на работника не ведется).

2.1.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предоставляет администрации ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани 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 ТК РФ), 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) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5) документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 6) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по

реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, или решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске работника к трудовой деятельности, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, в случае, если в отношении лица осуществлялось уголовное преследование и в отношении которого дело прекращено по нереабилитирующим основаниям (ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации);

7) справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, предоставляют работники, которые осуществляют отдельные виды работ с учетом (получение, расход) и хранением прекурсоров наркотических средств и психотропных веществ (учитель химии);

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

9) справку о психиатрическом освидетельствовании предоставляют педагогические работники школы и педагогические работники структурных подразделений (работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

К занятию педагогической деятельностью в государственных и муниципальных образовательных организациях не допускаются:

- иностранные агенты;
- 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».

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

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

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

2.2.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани 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 № 34 г. Сызрани 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 № 34 г. Сызрани обязан ознакомить учителей до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме. 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.

2.2.5. 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.

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

2.2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя, воспитателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе директора ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани возможны только: по взаимному согласию сторон; по инициативе директора ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани 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).

2.2.8. 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 № 34 г. Сызрани трудового договора. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то директор ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани 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. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.9. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условия испытания должны быть указаны в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера – не более 6 месяцев).

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

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

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

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

2.2.13. Сообщать профкому Учреждения в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до даты выхода на пенсию с 1.01.2019 по 31.12.2027г);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

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

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией с участием профкомов Учреждения.

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

2.2.20. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Профком Учреждения обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников Учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» с учётом:

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

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

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

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

оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

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

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

3.3. Режим работы директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений Учреждения определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций. Для иных работников Учреждения: главного бухгалтера, бухгалтера, секретаря, делопроизводителя, заведующего хозяйством, вахтера, гардеробщика, уборщика производственных и служебных помещений, специалиста по кадровому производству, специалиста по охране труда, кассира, кастелянши, машиниста по стирке и ремонту (белья) спецодежды, кладовщика, повара, кухонного работника, дворника, грузчика, рабочего по комплексному обслуживанию зданий и помещений, помощника воспитателя устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для старшей медицинской сестры, медицинской сестры устанавливается рабочая неделя продолжительностью 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ)

Сторожам устанавливается сменный график работы с учетом суммированного учета времени за год.

3.4. Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или по соглашению между работником и работодателем.

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.

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

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

- воспитателям, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам дошкольного образования - 36 часов в неделю;
- воспитателям, непосредственно осуществляющим воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и работающим в группах компенсирующей и комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья - 25 часов в неделю;
- музыкальному руководителю – 24 часа в неделю;
- инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю;
- учителю-логопеду – 20 часов в неделю;
- учителю-дефектологу - 20 часов в неделю;
- педагогу-психологу – 36 часов в неделю;
- педагогу-организатору - 36 часов в неделю;
- советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – 36 часов в неделю;
- педагогу - библиотечарю - 36 часов в неделю;
- методисту - 36 часов в неделю;
- старшему воспитателю -36 часов в неделю;
- учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе по адаптированным) -18 часов в неделю.

3.7. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени

(нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.8. В школе учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором Учреждения по согласованию с профкомом Учреждения. Директор Учреждения должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала их ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.9. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (директору Учреждения, его заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с профкомом, при условии, если учителя, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы.

3.10. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Учреждения, можно осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.11. При установлении учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.10. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на

новый учебный год в письменном виде не менее, чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.13. При возложении на учителей Учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых данное Учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать Учреждение, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку.

3.14. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

3.15. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей или иных педагогических работников, оплачивается дополнительно.

3.16. Выполнение педагогической работы учителями Учреждения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее – нормируемая часть педагогической работы). К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

3.17. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее – занятия) независимо от их

продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся 1 класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом Учреждения с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

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

самостоятельно:

– подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся; в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка,

– ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка:

– организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством:

– выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором:

– выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору):

– выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями;

другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты); локальными нормативными актами организации:

– периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

При составлении графика дежурств в Учреждении работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы Учреждения, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие

преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

Педагогическим работникам Учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

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

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.20. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утверждённых постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. 189 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 3 марта 2011 г., регистрационный 19993), с изменениями, внесёнными постановлениями Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 июня 2011 г. 85 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 15 декабря 2011 г., регистрационный 22637), от 25 декабря 2013 г. 72

(зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 27 марта 2014 г., регистрационный 31751) и от 24 ноября 2015 г. 81 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 18 декабря 2015 г. 40154), предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; январь – май – по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

3.21. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

При составлении расписаний занятий Учреждение обязано 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.

3.22. Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями педагогической работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

3.23. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Учреждения 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.

3.24. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 3.23. (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время). Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

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

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

3.26. Режим рабочего времени директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений Учреждения, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации. 3.27. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами Учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей. 3.28. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. 3.29. В периоды, указанные в пункте 3.28., педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях,

предусмотренных для режима рабочего времени работников Учреждения в каникулярное время. 3.30. 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, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

3.31. 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 в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.32. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения с учётом: 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 Учреждении, так и за его пределами.

3.33. В структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), режим рабочего времени воспитателей определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю по графику, утвержденному директором с учетом мнения профсоюзного комитета. А воспитателям, непосредственно осуществляющим воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и работающим в группах компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи - 25 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя, замены каждым воспитателем в

течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка структурного подразделения; а также норма педагогической работы в течение 36 часов в неделю может быть обеспечена по графику, утвержденному директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.34. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.35. Работодатель обязан согласовывать с профкомом Учреждения перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.36. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. Работа в выходные и праздничные дни 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 и праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.37. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором,

допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов Российской Федерации N 181-ФЗ от 24 ноября 1995 г.).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.39. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим 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.

3.40. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными и опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда до 14 дней;
- за ненормированный рабочий день 3 дня;
- за особый характер работы 3 дня.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 2 настоящего коллективного договора. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

3.44. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего

право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

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

3.46. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- за работу без больничного листа в течение года при отсутствии дисциплинарных взысканий - 3 дня;

- за ненормированный рабочий день от 3 до 5 календарных дней.

В целях организации мероприятий по оздоровлению работников, в соответствии с ч.2 статьи 41 ТК РФ работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию и ревакцинацию по согласованию с работодателем предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением за работником заработной платы или дополнительный отпуск продолжительностью один календарный день основанием для предоставления вышеуказанных дней является сертификат о вакцинации, предъявленный вакцинированным работником.

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

3.48. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.49. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с

- прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;

- регистрации брака, смерти близких родственников работников – до 5 календарных дней.

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 14 календарных дней;

- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;

- одинокой матери, воспитывающей детей в возрасте до 14 лет; женщинам, имеющим двух и более детей до 12 лет, или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 календарных дней;

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

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

- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;

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

3.51. Профком Учреждения обязуется:

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

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

3.53.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений»

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок под роспись, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка тетрадей и письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера. Месячная заработная плата не может быть ниже размера минимальной заработной платы при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) статья 133.1 ТК РФ. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации и не может быть ниже установленного прожиточного минимума трудоспособного населения.

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

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об

этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

4.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм».

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

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания, награждения наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, нагрудными знаками и другими наградами)– со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома и др.

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в Учреждении не позднее одного года после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 5000 рублей.

4.9. Педагогическим работникам, имеющим почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы; орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере

образования; награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка в размере 10% ставки заработной платы (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 (ордена, ведомственной награды) надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 5 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере. 4

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

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

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

5. Социальные гарантии и льготы

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года сохранением за ними места работы и среднего заработка. (ст. 185.1 ТК РФ)
- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям Учреждения, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.5. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 27626 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408) и письмом Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 03.12.2014 о разъяснениях по применению порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность учитывать установленную аттестационной комиссией квалификационную категорию в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе; при переходе из частной организации, осуществляющей педагогическую деятельность, на работу в государственные образовательные организации; при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

5.2.6. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им

возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производится оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.2.7. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

5.2.8. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на период прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

5.2.9. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.2.10. Обеспечивать бесплатно работников пользованием библиотечным фондом, компьютерной техникой.

6. Охрана труда и здоровья

6. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.1. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне; - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов,

имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

- при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № 5 настоящего коллективного договора.

- обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с приложением №3 настоящего коллективного договора, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. соблюдать требования охраны труда;

6.2.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

6.2.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

6.2.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.2.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

6.2.7. немедленно извещать директора, заместителей директора по УВР и административно-хозяйственной части, либо руководителя структурного подразделения Учреждения о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае,

происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

6.2.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

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

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (ст. 224 ТК РФ).

6.4.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ). Указанные средства расходуются исключительно на оздоровление работников и улучшение условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней

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

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

6.4.7. Работодатель гарантирует наличие оборудованного санитарно-бытового помещения, помещения для приема пищи работников, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи Учреждения.

6.5. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда:

6.5.1. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

6.5.2. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

6.5.4. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.6. Первичная профсоюзная организация:

- при расследовании несчастных случаев на производстве представляет интересы пострадавших работников;
- участие в комиссии проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда ;

- готовит предложения, направленные на улучшение условий труда и соблюдению требований охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- осуществляет контроль за соблюдением требований охраны и условий труда на рабочих местах, выполнением условий коллективного договора, расходованием средств на охрану труда, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- организует избрание и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда; - участие в оценке профессиональных рисков;

- направляет работодателю требования об устранении нарушений норм трудового права, выявленных в ходе проверки и обязательные для исполнения должностными лицами; участие в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

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

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

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение профкома Учреждения в порядке и на

условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

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

7.3.9. Привлекать председателя профкома Учреждения для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с профкомом Учреждения осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома Учреждения в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем Учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с профкомом Учреждения и после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения профкома Учреждения производится:

- установление оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ); - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ)

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

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

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ). 7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

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

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

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

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

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- согласование расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

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

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в Учреждении (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- сокращение численности или штата работников Учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами профкома Учреждения, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена профкома Учреждения, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

7.13. Члены профкома Учреждения включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников

8.1. Стороны пришли к соглашению, что:

8.1.1. Директор ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

8.1.2. Директор ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани 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.

8.2. Директор ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани обязуется:

8.2.1. Создать условия для профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

8.2.2. 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).

8.2.3. 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.

8.2.4. 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.

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

8.2.6. Осуществлять аттестационной комиссией ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани 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 38 проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выборный орган профкома Учреждения обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профкомом Учреждения представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профкома Учреждения.

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

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

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

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

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

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет профкома Учреждения членских профсоюзных взносов.

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

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

9.11. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

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

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

Стороны договорились:

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

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение №1
к Коллективному договору
на 2024-2027 гг.

1. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 34 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее Учреждение).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами и Уставом ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников Учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

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

1.5. Правила размещаются в Учреждении на информационном стенде и официальном сайте Учреждения.

1.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Правилами под расписку.

1.7. Правила являются приложением к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 34 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области на 2024-2027 годы.

1.8. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

2. Порядок приема и увольнения работника.

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон: работника и работодателя (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

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

2.1.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предоставляет администрации ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани 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 ТК РФ), 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) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5) документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 6) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, или решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске работника к трудовой деятельности, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, в случае, если в отношении лица осуществлялось уголовное преследование и в отношении которого дело прекращено по нереабилитирующим основаниям (ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 7) справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или

психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, предоставляют работники, которые осуществляют отдельные виды работ с учетом (получение, расход) и хранением прекурсоров наркотических средств и психотропных веществ (учитель химии);

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

9) справку о психиатрическом освидетельствовании предоставляют педагогические работники школы и педагогические работники структурных подразделений (работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.1.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. (в ред. Федерального закона от 22.11.2021 N 377-ФЗ)

2.1.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами:

- уставом,
- коллективным договором,
- правилами внутреннего трудового распорядка,
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность

работника.

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

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

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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

Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.1.8. На каждого работника ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани в соответствии с его письменным заявлением о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей Трудового кодекса Российской Федерации или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации ведется трудовая книжка и (или) формируются сведения о трудовой деятельности. В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении. Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, администрация ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение.

При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Формирование сведений о трудовой деятельности ведется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение администрацией ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения администрацией ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, имеет право в последующем подать администрации ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани письменное заявление о предоставлении ему сведений о трудовой деятельности в электронной форме. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в электронной форме в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются (Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации").

Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде").

Сведения о трудовой деятельности администрация ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани предоставляет в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации».

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда — справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

2.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа работодателя в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности: у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя); в многофункциональном центре предоставления государственных и

муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом; 46 в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью; с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

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

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

2.2.2. Прием 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 допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования. (в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 № 185-ФЗ, от 22.12.2014 № 443-ФЗ) К педагогической деятельности не допускаются лица:

- иностранные агенты;
- 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»
- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за 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, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

(в ред. Федеральных законов от 31.12.2014 № 489-ФЗ, от 13.07.2015 № 237-ФЗ) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

(в ред. Федерального закона от 31.12.2014 № 489-ФЗ) 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.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 23.12.2010 № 387-ФЗ) 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, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

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

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

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ).

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

2.3. Прекращение трудового договора.

2.3.1. 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 работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.3.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.3.4. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. (в ред. Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ) Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ. (в ред. Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ)

2.3.5. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

Предоставление сведений о трудовой деятельности за период работы в ГБОУ ООШ № 34 г.о. Сызрани при увольнении работника в день прекращения трудового договора предоставляется работнику способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном администрацией ГБОУ ООШ № 34 г.о. Сызрани, по адресу электронной почты ГБОУ ООШ № 34 г.о. Сызрани.

В случае, если в день прекращения трудового договора работника выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказа от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправку ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

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

2.3.6. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

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

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

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

2.3.7. Прекращение трудового договора по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников Учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу.

2.3.8. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.4. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу.

2.4.1. Перевод работников на другую работу производится только с письменного их согласия, кроме случаев, предусмотренных законом в связи с изменением организационных и технологических условий труда, изменения количества групп, учебного плана, режима работы, введенных новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п. Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее, чем за 2 месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор может быть расторгнут.

2.4.2. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.4.3. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т. д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.4.4. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

3. Основные права, обязанности и ответственность работодателя.

3.1. Непосредственное управление Учреждением осуществляет директор Учреждения (далее работодатель).

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

3.2.1. Осуществлять прием 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 работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил.

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

3.3. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.4. Работодатель осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, административно-хозяйственного, медицинского, обслуживающего и прочего персонала.

3.5. Работодатель, как юридическое лицо, несет ответственность перед работниками:

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

4. Права, обязанности и ответственность работников.

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, 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 Трудовым Кодексом, 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 Учреждения в формах, предусмотренных законодательством и уставом Учреждения;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 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 Учреждения, кроме перечисленных в п. 4.1., имеют право:

- свободно выбирать и использовать методики обучения и воспитания, учебники и учебные пособия в соответствии со списком учебников и учебных пособий, методы оценки знаний обучающихся;
- повышать свою квалификацию;
- аттестовываться на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получать ее в случае успешного прохождения аттестации;
- на сокращенную рабочую неделю не более 36 часов в неделю, на удлиненный оплачиваемый отпуск, на получение пенсии за выслугу лет;
- на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы;
- на получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.

4.3. Работник обязан:

- 1) добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 2) соблюдать Устав Учреждения и настоящие Правила;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) выполнять установленные нормы труда;
- 5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- 6) бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;
 - 7) незамедлительно сообщать администрации Учреждения о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Учреждения;
 - 8) поддерживать дисциплину в Учреждении на основе уважения человеческого достоинства воспитанников без применения методов физического и психического насилия;
 - 9) проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
 - 10) содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях Учреждения;
 - 11) экономно и рационально расходовать энергию и другие материальные ресурсы работодателя;
 - 12) соблюдать законные права и свободы воспитанников;
 - 13) уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся.
- 4.4. Педагогические работники обязаны:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

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

11) соблюдать устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка.

4.5. Педагогический работник Учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данном Учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

4.6. 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.

4.7. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

4.8. Согласно Приказу Минпросвещения России от 21.07.2022 г. № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ» педагогические работники должны осуществлять перечень документации:

1. Рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля.

2. Журнал учета успеваемости.

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

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

5. Характеристика на обучающегося (по запросу)».

5. Режим работы и время отдыха.

5.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Занятия в школе проводятся в одну смену. Режим работы структурных подразделений с 7.00 до 19.00 ч.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников Учреждения устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» с учётом:

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

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

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

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

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

5.3. Режим работы директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений Учреждения определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

Для работников Учреждения: главного бухгалтера, бухгалтера, секретаря, делопроизводителя, заведующего хозяйством, вахтера, гардеробщика, уборщика производственных и служебных помещений, специалиста по кадровому производству, специалиста по охране труда, кассира, кастелянши, машиниста по стирке и ремонту (белья) спецодежды, кладовщика, повара, кухонного работника, дворника, грузчика, рабочего по комплексному обслуживанию зданий и помещений, помощника воспитателя устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю; продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени - согласно графику работы.

Для старшей медицинской сестры, медицинской сестры устанавливается рабочая неделя продолжительностью 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для сторожей определяются графиком сменности, с учетом суммированного учета времени за год и утверждаются директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

Устанавливается ненормированный рабочий день для работников Учреждения, занимающих следующие должности:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- главный бухгалтер;
- руководитель структурного подразделения;
- методист, старший воспитатель;
- заведующий хозяйством».

5.3.1. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание Педагогического совета;
- общее собрание трудового коллектива;
- заседание методического объединения;
- родительские собрания.

5.4. Правилами в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 2-х часов, в рабочее время не включается:

в ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани продолжительностью 1 час с 13.00 до 14.00 для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала,

в СП «Детский сад № 50 ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани» и СП «Детский сад № 64 ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани», для руководителя структурного подразделения продолжительностью 1 час с 13.00 до 14.00,

для административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала продолжительностью 30 мин. с 13.00 до 13.30,

для помощников воспитателей с 13.00 до 14.00, для работников бухгалтерии продолжительностью -1 час с 13.00 до 14.00, который в рабочее время не включается.

Конкретная продолжительность указанных перерывов может так же устанавливаться по соглашению между работником и работодателем.

Педагогическим работникам, кто выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается.

Педагогическим работникам в школе обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися на перемене продолжительностью 20 минут или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении, для педагогических работников структурных подразделений обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками в групповых комнатах или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

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

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

- воспитателям, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам дошкольного образования - 36 часов в неделю;
- воспитателям, непосредственно осуществляющим воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и работающим в группах компенсирующей и комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья - 25 часов в неделю;

- музыкальному руководителю – 24 часа в неделю;

- инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю;

- учителю-логопеду – 20 часов в неделю;

- учителю-дефектологу - 20 часов в неделю;

- педагогу-психологу – 36 часов в неделю;

- педагогу-организатору - 36 часов в неделю;

- педагогу дополнительного образования – 18 часов в неделю;

- советнику директора по воспитанию и взаимодействию с общественными организациями – 36 часов

- педагогу - библиотекарю- 36 часов в неделю;

- методисту - 36 часов в неделю;

- старшему воспитателю -36 часов в неделю;

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

5.7. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания

ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

5.8. В школе учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором Учреждения по согласованию с профкомом Учреждения.

Директор Учреждения должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала их ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.9. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (директору Учреждения, его заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с профкомом, при условии, если учителя, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы.

5.10. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Учреждения, можно осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 5.10. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее, чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

5.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.13. При возложении на учителей Учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых данное Учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать Учреждение, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку.

5.14. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

5.15. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей или иных педагогических работников, оплачивается дополнительно.

5.16. Выполнение педагогической работы учителями Учреждения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее – нормируемая часть педагогической работы). К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.17. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее – занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием,

установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую переменную) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом Учреждения с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

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

Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.18. 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, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

локальными нормативными актами организации – периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

При составлении графика дежурств в Учреждении работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы Учреждения, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников,

ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

Педагогическим работникам Учреждения, 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.

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

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

5.20. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утверждённых постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. 189 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 3 марта 2011 г., регистрационный 19993), с изменениями, внесёнными постановлениями Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 июня 2011 г. 85 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 15

декабря 2011 г., регистрационный 22637), от 25 декабря 2013 г. 72 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 27 марта 2014 г., регистрационный 31751) и от 24 ноября 2015 г. 81 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 18 декабря 2015 г. 40154), предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; январь – май – по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

5.21. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

При составлении расписаний занятий Учреждение обязано 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.

5.22. Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями педагогической работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

5.23. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Учреждения 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.

5.24. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 5.23. (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.

5.25. 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.

5.26. Режим рабочего времени директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений Учреждения, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

5.28. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению по

санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

5.29. В периоды, указанные в пункте 5.28., педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников Учреждения в каникулярное время.

5.30. 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, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

5.31. 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 в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.32. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется Правилами с учётом: 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 Учреждении, так и за его пределами.

5.33. В структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), режим рабочего времени воспитателей, работающих в группах общеразвивающей направленности определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю по графику, утвержденному директором с учетом мнения профсоюзного комитета, а воспитателям, непосредственно осуществляющим воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и работающим в группах

компенсирующей и комбинированной направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи - 25 часов в неделю

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя, замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической работы; а также норма педагогической работы в течение 36 часов в неделю может быть обеспечена по графику, утвержденному директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

5.34. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.35. Работодатель обязан согласовывать с профкомом Учреждения перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

5.36. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни 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 и праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.37. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.38. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Педагогическим работникам школы предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогическим работникам структурных подразделений предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью:

- руководителю структурного подразделения – 56 календарных дней;
 - методисту – 56 календарных дней;
 - инструктору по физической культуре – 56 календарных дней;
 - педагогу-психологу – 56 календарных дней;
- воспитателям, работающим в группах компенсирующей и комбинированной направленности для детей с ОВЗ– 56 календарных дней;
- учителю -логопеду– 56 календарных дней;
 - музыкальному руководителю, работающему в группах компенсирующей и комбинированной направленности для детей с ОВЗ – 56 календарных дней;
 - старшему воспитателю – 56 календарных дня;
 - воспитателю, работающему в группах общеразвивающей направленности - 42 календарных дня;
 - музыкальному руководителю, работающему в группах общеразвивающей направленности - 42 календарных дня.

Другим работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (статья 23 ФЗ N 181 от 24 ноября 1995 г.).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.39. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124- 125 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с этим 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.

5.40. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда до 14 дней;
- за работу без больничного листа в течение года при отсутствии дисциплинарных взысканий - 3 дня;
- за ненормированный рабочий день от 3 до 5 календарных дней.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 2 настоящего коллективного договора.

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

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

5.42. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска или переносится на другой срок по соглашению сторон.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

5.44. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до

полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.46. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю профсоюзного комитета – 3 календарных дня;
- членам профсоюзного комитета (по ходатайству председателя профкома) за общественную активность - до 3 календарных дней;
- за работу без больничного листа в течение года при отсутствии дисциплинарных взысканий и отпусков без сохранения заработной платы - 3 дня.

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

5.48. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.49. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году - рождения ребенка – до 5 календарных дня;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 14 календарных дней;

- одинокой матери, воспитывающей детей в возрасте до 14 лет; женщинам, имеющим двух и более детей до 12 лет, или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;

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

5.51. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются, как правило, одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.52. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически, отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует работодателя и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Меры поощрения и взыскания.

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

- объявление благодарности;
- выплата премии и стимулирующих доплат;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- предоставление к награждению государственными наградами.

6.2. Поощрение в виде стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани.

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

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

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

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения и (или) Устава ГБОУ ООШ №34 г. Сызрани 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 педагогического работника Учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью или при необходимости защиты интересов обучающихся.

6.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме.

Если по истечению 2-х рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

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

6.8. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской

Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

6.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Приложение № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка.

Схема-график работы сотрудников ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани»

Сотрудники	Время работы	Перерыв	Выходные дни
Директор	8.00-17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Заместитель директора по УВР	8.00- 17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Учитель	по расписанию в соответствии с учебной нагрузкой		Суббота, воскресенье
Педагог-психолог.	9.00-17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Педагог - организатор	9.00-17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Педагог – дополнительного образования	18 часов в неделю согласно утвержденному графику		Суббота, воскресенье
Учитель - логопед	20 часов в неделю согласно утвержденному графику		Суббота, воскресенье
Учитель - дефектолог	20 часов в неделю согласно утвержденному графику		Суббота, воскресенье
Главный бухгалтер, бухгалтер	9.00- 18.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Педагог - библиотекарь	9.00-17.00	13.00-13.30	Суббота, воскресенье
Делопроизводитель	8.00- 17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Заведующий хозяйством	8.00-17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	8.00-17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Уборщик служебных помещений	8.00- 17.00	12.00-13.00	Суббота, воскресенье
Дворник	8.00-17.00	12.00 - 13.00	Суббота, воскресенье
Сторож	в соответствии с графиком сменности, с учетом		

	суммированного учета рабочего времени за год		
--	--	--	--

Схема-график работы сотрудников СП «Детский сад № 50 ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани» и СП «Детский сад № 64 ГБОУ ООШ №34 г. Сызрани»

Сотрудники	Время работы	Перерыв	Выходные дни
Руководитель структурного подразделения	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00	Суббота, воскресенье
Старший воспитатель	8.30 - 16.15	12.30 - 13.00	Суббота, воскресенье
Учитель-логопед	20 часов в неделю согласно утвержденному графику		Суббота, воскресенье
Педагог-психолог	9.00-17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Педагог дополнительного образования	18 часов в неделю согласно утвержденному графику		
Заведующий хозяйством	8.00 -17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Главный бухгалтер	8.00 -17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Бухгалтер	8.00 -17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Специалист по закупкам	8.00 -17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Старшая медицинская сестра	8 00 -16.48	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Делопроизводитель	8.00 -17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Кладовщик	8.00 -17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Повар	I смена: 6.00-14.00 II смена: 8.00- 17.00	12.00-12.30 13.00-13.30	Суббота, воскресенье
Кухонный работник	8.00 -17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Инструктор по физической культуре	15 ч. в неделю (по графику занятий)		Суббота, воскресенье
Музыкальный руководитель	24 ч. в неделю (по графику занятий)		Суббота, воскресенье
Воспитатель	36 ч. в неделю по графику на месяц утвержденный		Суббота, воскресенье

	директором ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани		
Помощник воспитателя	8.00 -17.00	13.30-14.30	Суббота, воскресенье
Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	8.00 -17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Кастелянша	8.00 -17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Рабочий по комплексному обслужив. и ремонту здания	8.00 -17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Сторож	в соответствии с графиком сменности, с учетом суммированного учета рабочего времени за год		
Грузчик	8.00 -17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Дворник	8.00 -17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье

Положение о дополнительных отпусках работников

Приложение №2
к Коллективному договору
на 2024-2027 гг.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с вредными и тяжелыми условиями труда, ненормированный рабочий день работникам ГБОУ ООШ №34 г. Сызрани.

1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в Учреждении.

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

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

2. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.

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

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- главный бухгалтер;
- руководитель структурного подразделения;
- методист, старший воспитатель;
- заведующий хозяйством.

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

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

3.1. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (статья 117 ТК РФ), и на основании Списка, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает

право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», ст. 117 ТК РФ, предоставляется дополнительный отпуск:

- шеф-повару, повару - 7 календарных дней;
- медицинскому персоналу – 14 календарных дней;
- машинистам по стирке и ремонту спецодежды- 7 календарных дней.

4. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.1. В соответствии со ст. 116 ТК РФ работникам Учреждения предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу без больничного листа в течение года при отсутствии дисциплинарных взысканий - 3 дня;
- председателю профсоюзного комитета – до 3 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день от 3 до 5 календарных дней.

В целях организации мероприятий по оздоровлению работников, в соответствии с ч.2 статьи 41 ТК РФ работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию и ревакцинацию по согласованию с работодателем предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением за работником заработной платы или дополнительный отпуск продолжительностью один календарный день основанием для предоставления вышеуказанных дней является сертификат о вакцинации, предъявленный вакцинированным работником.

5. Дополнительные неоплачиваемые отпуска.

5.1. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с
 - прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;

- регистрации брака, смерти близких родственников работников – до 5 календарных дней.

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 14 календарных дней;

- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;

- одинокой матери, воспитывающей детей в возрасте до 14 лет; женщинам, имеющим двух и более детей до 12 лет, или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 календарных дней;

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

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

- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;

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

Приложение №3
к Коллективному договору
на 2024-2027 гг.

1. Общие положения

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

1.2. Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производятся за счет средств работодателя. Спецодежда, спецобувь являются собственностью ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани и подлежат возврату: при увольнении, при переводе на работу, где не требуются СИЗ, а также по окончании сроков носки.

1.3. Норма выдачи специальной одежды и обуви:

№ п\п	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	1 1 1 пара 1 пара

		Косынка хлопчатобумажная	2
7	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 4 пары
8	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный	1
9	Повар	Халат хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Перчатки Колпак хлопчатобумажный	3 3 4 пары 3
10	Кухонный работник	Фартук хлопчатобумажный Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые Косынка хлопчатобумажная	2 1 6 пар 2
11	Старшая медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Шапочка хлопчатобумажная	1 2 пары 1
12	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 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.

1.8. 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.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам Учреждения

приложение №4
к Коллективному договору
на 2024-2027 гг.

Общие положения

Настоящее Положение определяет виды, размеры выплат из стимулирующего фонда, порядок, условия их выдачи и вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников учреждения, качества работы, роста профессионального мастерства, а так же с целью социальной защищенности и материальной поддержки работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 34 городского округа Сызрань Самарской области (ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрань).

Положение разработано в соответствии с нормативными документами:

- статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- Постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями от 03.02.2012 г.);
- Постановлением правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60;
- Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника);
- Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего возраста Самарской области»,

-Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»,

-Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №31-од «Об утверждении размера и порядка стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

-Постановлением Правительства Самарской области № 600 от 31.10.2012 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;

-Постановлением Правительства Самарской области от 25.09.2012 №475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»,

-Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,

-Постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30 октября 2013 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,

-Приказом министерства образования и науки Самарской области № 278-ОД от 04.09.2014 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,

- Постановлением Правительства Самарской области № 917 от 31.12.2015г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 №690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области,

подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета»,

-Постановлением Правительства Самарской области № 773–од «О внесении изменений в отдельные постановления министерства Правительства Самарской области от 01.06.2006г «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» и постановления Правительства Самарской области №262 –од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» от 03.07.2017г.,

-Приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 года №555-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области,

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

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 года № 412-ОД «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»

- Постановлением правительства Самарской области от 25.03.2022 года №169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

-Уставом образовательного Учреждения.

Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-хозяйственного персонала и иным работникам учреждения и структурных подразделений и распространяется на педагогических работников, административно-хозяйственный персонал, иных работников Учреждения и структурных подразделений.

Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда всем работникам Учреждения: педагогическим работникам, административно-обслуживающему персоналу, медицинским работникам и

иным работникам Учреждения за фактически отработанное время.

Положение содержит перечень критериев качества труда работников учреждения, разработанных администрацией учреждения, которые принимаются на Общем собрании работников коллектива.

Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

Положение согласовывается с управляющим советом и профсоюзным комитетом, принимается решением общего собрания трудового коллектива, утверждается приказом директора Учреждения.

РАЗДЕЛ 1

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ ООШ №34 г. Сызрани (школа)

1.1. Условия для назначения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

1.1.1 К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

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

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

1.1.3. 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.

1.1.4. 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.

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

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

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

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

1.3. Размер стимулирующего фонда.

1.3.1. Размер стимулирующего фонда Школы устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями) в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда работников.

1.3.2. Стимулирующий фонд расходуется на выплаты стимулирующего характера и премии работникам школы.

1.3.3. Стимулирующий фонд оплаты труда Школы распределяется в следующих пропорциях между категориями работников:

- стимулирующий фонд педагогических работников – не менее 53 %, и
- стимулирующий фонд административно-управленческого

- обслуживающего персонала – не менее 44 %,
• фонд для стимулирующих выплат директору школы – не более 3%.

1.4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников.

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

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

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

1.4.4. 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.

1.4.5. 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.

1.4.6. 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.

1.4.7. 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.

1.4.8. Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы определяются в баллах.

1.4.9. 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.

$$\text{Стоимость одного балла} = \frac{\text{размер стимулирующего фонда определенной категории работников}}{\text{максимально возможное кол – во набираемых баллов по категориям * кол – во работников, относящихся к данной категории}}$$

1.4.10. 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.

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

1.4.12. 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.

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

1.5. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

1.5.1. 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 13 января.

1.5.2. 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.

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

1.5.4. Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся ежемесячно

1.6. Критерии и показатели качества труда работников ГБОУ ООШ№34 г. Сызрани.

1.6.1 Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) *учителя* для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>	
Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2
Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов Снижение – 1 Отсутствие - 2	2
Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО До 50% - 2 Свыше 50% - 3	3
Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	3
Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	2
Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	2
Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	3
Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов Снижение – 1 Отсутствие - 2	2
Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД,	2

школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	
Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1
Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов До 70% -1 Свыше 70% -2	2
Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) Школьный -1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский -4 Дистанционно - 0,5	10,5
Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1
Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику Положительная динамика - 1 До 70% - 2 Свыше 70% - 3	3
Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного Западным управлением для ОО На уровне – 1 Выше уровня - 2	2
Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1
<i>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</i>	
Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) Школьный -1	10,5

Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский -4 Дистанционно - 0,5	
Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) Школьный -1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский -4 Дистанционно - 0,5	10,5
Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя 50- 80% -1 Свыше 80% 2	2
Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) Школьный -0,5 Округ - 1 Регион – 2 Всероссийский -3	3
Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятиях регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	3
Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	2
Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	3
Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	3
Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению	2

индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного Западным управлением значения для ОО	
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику До 50% - 2 Свыше 50% - 3	3
Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО 100% - 5	5
Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	5
Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	3
Результативность организационно-методической деятельности педагога	
Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня) Школьный - 1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский – 4 Дистанционно - 1	4
Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня) Школьный - 1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский - 4 Дистанционно-1	4
Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный,	4

всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта Школьный -1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский -4	
Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) Школьный -1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский -4	4
Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	4
Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	5
Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного Западным управлением для ОО До 50% - 1 51-80% - 2 Свыше 50%- 3	3
Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	2
Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	3
Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	2
ИТОГО	133,5

1.6.2 Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) *педагога дополнительного образования, педагога - организатора* для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
<p>Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период</p> <p>70 – 74% - 1 балл; 75 – 79% - 2 балла; 80% и более – 3 балла.</p>	3
<p>Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период</p>	5
<p>Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей (модульная дополнительная общеобразовательная программа, разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа, дополнительная общеобразовательная программа реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий; дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)</p>	1
<p>Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ</p>	1
<p>Доля позитивных отзывов родителей (законных представителей) обучающихся объединения дополнительного образования о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов.</p> <p>- 70-79% - 1 балл; - 80% и более – 2 балла</p>	2
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования</p> <p>- 5-15% - 1 балл; - свыше 15% - 2 балла</p>	2
<p>Наличие обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), принявших участие в мероприятиях, на уровне: (баллы могут суммироваться)</p> <p>Школьный - 1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский – 4</p>	5

Дистанционно - 1	
Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования до 5% - 1 5%-10% - 2 свыше 10% - 3	3
Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период До 15 % - 1 16-30% - 2 Свыше 30 % - 3	3
Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период (при условии вовлечения 3%)	3
Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) Школьный - 1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский - 4	10
Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) Школьный - 1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский - 4	10
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования - 5-15% - 1 балл ; - свыше 15% - 2 балла	2
Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться) - сайт ОУ – 1 балл ; - соц. сети – 2 балла ;	6

- навигатор ДО - 3 балла	
Результативность организационно-методической деятельности педагога	
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (баллы могут суммироваться) - Школьный -1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский -4 Дистанционно -1	11
Участие педагога в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов за отчетный период	2
Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период.	1
Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (победы) (баллы могут суммироваться) - Школьный -1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский -4 Дистанционно -1	11
Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) - Школьный -1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский -4 Дистанционно -1	11
Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО - до 50% - 1 балл; - свыше 50% - 2 балла	2
Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений.	1
Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса.	1
ИТОГО	97

1.6.3. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)

педагога – психолога для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении: - 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл ; - 40%-59% от числа обучающихся – 2 балл ; - 60% и более от числа обучающихся - 3 балла	3
Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса (наличие положительного результата за отчетный период).	1
Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); - Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; - Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	5
Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в % 60-70% - 1 71-85% - 2 Свыше 85% - 3	3
Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) Участие – 0,5 победитель, призер (лауреат): Школьный - 1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский – 4 Дистанционно - 1	10,5
Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса	1
Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки	1
Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим	4

сопровождением специалиста от обратившихся (среднее значение по результатам внешнего опроса 1 раз в год) - 51 - 60% - 1 балл ; -61 - 75% - 2 балла ; - 76 – 85% - 3 балла ; - свыше 85 % - 4 балла	
Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: (среднее значение по результатам внешнего опроса 1 раз в год) - 51 - 60% - 1 балл ; -61 - 75% - 2 балла ; - 76 – 85% - 3 балла ; - свыше 85 % - 4 балла	4
Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: (среднее значение по результатам внешнего опроса 1 раз в год) - 51 - 60% - 1 балл ; -61 - 75% - 2 балла ; - 76 – 85% - 3 балла ; - свыше 85 % - 4 балла	4
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
Наличие публикаций печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно – методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках) (баллы могут суммироваться): - сайты, порталы, электронные СМИ – 1 балл ; - печатные сборники – 2 балла	3
Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений (личный сайт, личные страницы в сети Интернет)	1
Результативность организационно-методической деятельности педагога	
Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого – педагогических программ (участник, лауреат, призер) (баллы могут суммироваться): - на российском/международном уровне (дистанционно) – 1 балл ; - на уровне образовательного округа областного уровня - 2 балла - на российском/международном уровне (очно) – 3 балла ;	6
Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (баллы могут суммироваться): - на российском/международном уровне (дистанционно) – 1 балл ; - на уровне образовательного округа областного уровня - 2 балла - на российском/международном уровне (очно) – 3 балла ;	6
Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО (баллы могут суммироваться): - на уровне ОО / образовательного округа – 1 балл ; - на областном уровне - 2 балла	3

Внедрение авторских (компилятивных) психолого –педагогических программ психопрофилактической направленности - на уровне ОО – 1 балл ; - на уровне образовательного округа и областного уровня - 2 балла ;	2
Внедрение авторских (компилятивных) психолого –педагогических программ коррекционно – развивающей направленности - на уровне ОО – 1 балл ; - на уровне образовательного округа и областного уровня - 2 балла	2
Разработка и внедрение (компилятивных) учебно – методических материалов, рекомендаций, пособий психолого – педагогического содержания: учебно – методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие.	2
Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом 1% - 5% - 1 балла 5% до 10% - 2 балла более 10% - 3 балла	3
Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	3
ИТОГО	67,5

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

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников) до 45% - 2 балла свыше 45% - 3 балла	3
Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей) до 20 посещений – 3 балла свыше 20 посещений – 3 балла	3
Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей) 12 книговыдач – 2 балла свыше 12 книговыдач – 3 балла	3
Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного	3

контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей) от 10 до 12 книговыдач – 2 балла свыше 12 книговыдач – 3 балла	
Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период до 75% от общего количества обучающихся – 2 балла свыше 75% от общего количества обучающихся – 3 балла	3
Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период до 20% от общего количества обучающихся – 2 балла свыше 20% от общего количества обучающихся – 3 балла	3
Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога - библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	1
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
Наличие обучающихся, подготовленных педагогом - библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период до 3-х человек – 3 балла свыше 3-х человек – 5 баллов	5
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период до 10-ти разработок- 2 балла свыше 10-ти разработок – 3 балла	3
Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	2
Результативность организационно-методической деятельности педагога	
Результативность педагога - библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня) Школьный – 1 балл Округ – 2 балла Регион – 3 балла Всероссийский – 4 балла	4
Результаты участия педагога - библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) Школьный – 1 балл	11

Округ – 2 балла Регион – 3 балла Всероссийский – 4 балла Дистанционно – 1 балл	
Наличие у педагога - библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	5
ИТОГО	49

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

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
Эффективность процесса обучения	
% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости	1
Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования	1
Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл ; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» - 2 балла	2
Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла ; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл ; выше средних значений по области – 1,5 балла	1,5
Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла ; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл ; выше средних значений по области – 1,5 балла	1,5
Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение	1
Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл ; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла ; наличие на уровне области – 2 балла ; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла ; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
Эффективность воспитательной работы	
Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних:	2

отсутствие – 2 балла ; снижение – 1 балл , повышение – (-1) балл	
Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта)	2
Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами (баллы могут суммироваться): гимн – 1 балл ; герб – 0,5 балла ; флаг – 0,5 балла	2
Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом общеобразовательного учреждения	1
Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% – 0,5 балла	2
Многообразие системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения: наличие (по лицензии) и реализация не менее 3-х направлений	1
Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла ; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл ; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла ; наличие на уровне области – 1,5 балла ; 3 и более на уровне области – 2 балла ; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	2
Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца: 5 и более человек (для городской школы) – (-1) балл	0
Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл ; наличие школьной телестудии – 1 балл	2
Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл ; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	2
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл ; на областном уровне – 2 балла ; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе	1
Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или	3

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	
Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц	1
Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет	1
Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером для работы учителя на уроке: от 25 до 50 % – 1 балл ; 50 % и выше – 2 балла	2
Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
Сохранение количества 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	1
Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл ; реализация не менее 15 предпрофильных курсов – 3 балла	3
Эффективность управленческой деятельности	
Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения	2
Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в определении: содержания школьного компонента и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития	3
Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций)	1
Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл ; на уровне области – 2 балла ; на федеральном уровне – 3 балла	3
Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл , на региональном уровне и выше – 2 балла .	2
Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл , на региональном уровне и выше – 2 балла	2
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	1
% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл ; 80% и более – 2 балла	2
Наличие в учебном плане учреждения дополнительного часа для проведения урока двигательной активности за счёт часов школьного компонента (при охвате не менее 50 % классов учреждения)	1
Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части	2

организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	
Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	1
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий	1
Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл ; 20 % и более – 2 балла	2
Число уволившихся педагогов по собственному желанию составляет 5 и более человек за исключением лиц пенсионного возраста – (-1) балл	0
Результативность участия педагогов 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	2
Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов: от 80 до 90 % – 1 балл ; выше 90% – 2 балла	2
Наличие медиатеки, в которую учащимся организован свободный доступ – 1 балл	1
ИТОГО	70

1.6.6. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)

заведующего хозяйством для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	5
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	5
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	5
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности	5
ИТОГО	20

1.6.7. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) *работников бухгалтерии* для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество
---------------------	-------------------------

	баллов
Отсутствие замечаний по составлению бухгалтерской отчетности и предоставления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции	3
Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат	3
Качественное ведение учета поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей и основных средств	3
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3
Эффективное использование современных технологий в работе	3
Отсутствие обращений работников учреждения по вопросу неправильного начисления заработной платы	3
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
Отсутствие обоснованных обращений родителей по вопросу начисления родительской платы и конфликтных ситуаций	3
ИТОГО	24

1.6.8 Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) *делопроизводителя, секретаря* для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
Своевременный электронный и другой документооборот	3
Своевременное и правильное оформление личных дел работников учреждения, надлежащее состояние договоров с работниками;	3
Работа с архивом учреждения (прием номенклатурных документов в архив, составление актов на хранение и списание документов); своевременное обеспечение подготовки документов по пенсионному страхованию, документов, необходимых для назначения пенсий работникам учреждения	3
ИТОГО	9

1.6.9. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) *рабочего по комплексному обслуживанию здания* для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях и на территории	2
Оперативное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок	2

Рациональное использование хозяйственного инвентаря	2
ИТОГО	6

1.6.10. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) *сторожа* для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях и на территории	2
Качественное соблюдение пропускного режима	2
Оперативность действий в экстренных ситуациях	2
ИТОГО	6

1.6.11. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) *дворника* для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	2
Большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий, заявок.	2
Рациональное использование хозяйственного инвентаря	2
ИТОГО	6

1.6.12. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) *уборщика служебных помещений* для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	3
Рациональное использование хозяйственного инвентаря и моющих средств	2
ИТОГО	5

1.6.13. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) *вахтера* для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество
---------------------	-------------------------

	баллов
Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях и на территории	2
Качественное соблюдение пропускного режима	2
Оперативность действий в экстренных ситуациях	2
ИТОГО	6

РАЗДЕЛ 2

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу СП «Детский сад №50 ГБОУ ООШ №34 г. Сызрани» и СП «Детский сад №64 ГБОУ ООШ №34 г. Сызрани»

2.1. Условия для назначения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

2.1.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

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

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников

была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.1.3. 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.

2.1.4. 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.

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

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

- нарушение исполнительной дисциплины,
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка,
- наличие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- наличие обоснованной жалобы,
- наличие дисциплинарного взыскания;
- невыполнение приказов, распоряжений директора, уполномоченных должностных лиц Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, отсутствии подтверждающих документов.

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

2.3. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурных подразделений Учреждения

2.3.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы

дошкольного образования – «Детский сад» (далее – Детский сад) устанавливается в следующих размерах:

- по оказанию государственной услуги в сфере образования - 28,3%;
- по оказанию государственной услуги по осуществлению присмотра и ухода - 23,2%

- на основании постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями и дополнениями) и распределяется следующим образом, в том числе:

- не более 3% от общего стимулирующего фонда стимулирующий фонд директора учреждения;

- 10% от общего стимулирующего фонда стимулирующий фонд заведующего структурным подразделением;

- 87% от общего стимулирующего фонда составляет стимулирующий фонд остальных сотрудников структурного подразделения, который делится следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

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

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

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

2.4.2. 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:

$$\text{Стоимость одного балла (1 блок)} = \frac{\text{размер стимулирующего фонда (54\%)}}{\text{максимально возможное кол – во набираемых баллов по категориям} * \text{кол – во работников, относящихся к данной категории}}$$

$$\text{Стоимость одного балла (1 блок)} = \frac{\text{размер стимулирующего фонда (20\%)}}{\text{максимально возможное кол – во набираемых баллов по категориям} * \text{кол – во работников, относящихся к данной категории}}$$

$$\text{Стоимость одного балла (1 блок)} = \frac{\text{размер стимулирующего фонда (13\%)}}{\text{максимально возможное кол – во набираемых баллов по категориям} * \text{кол – во работников, относящихся к данной категории}}$$

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

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

2.4.4. «Надбавки за эффективность (качество) работы руководителю СП «Детский сад» устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

30 - 40 баллов - 2%;

41 - 50 баллов - 3%;

51 - 60 баллов - 4%;

61 - 69 баллов - 5%;

70 баллов и более - 6% от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ.

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

2.4.6. 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.

2.4.7. Выплаты 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников на ежемесячные надбавки за выслугу лет работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» в следующих размерах:

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

2.4.8. На основании письма Минобразования России от 12 января 1993 г. № 10/32-Т (согласованному с Минтрудом России), за работу в специальных коррекционных образовательных учреждениях (группах, классах) для детей, имеющих отклонения в развитии:

Установить доплаты компенсационного характера следующим работникам структурного подразделения:

- Учителю-логопеду за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития, с тяжелыми нарушениями речи) в группах компенсирующей, комбинированной направленности – 15-20% должностного оклада;

- Педагогу-психологу за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития, с тяжелыми нарушениями речи) в группах компенсирующей, комбинированной направленности – 15-20 % должностного оклада

- Воспитателю за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития, с тяжелыми нарушениями речи) в группах компенсирующей, комбинированной направленности – 15-20% должностного оклад

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

2.4.10. 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.

2.4.11. 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.

2.4.12. 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.

2.4.13. 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.

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

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

2.5. Сроки предоставления информации о показателях деятельности работников структурного подразделения Учреждения.

2.5.1. 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 12 января.

2.5.2. 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.

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

выплат.

2.5.4. Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся ежемесячно.

2.6. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников структурных подразделений для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

2.6.1 Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) **руководителя структурного подразделения** для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
Обеспечение качества дошкольного образования	
Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл ; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла (баллы могут суммироваться)	3
Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла ; 80%-89% - 3 балла ; 90% и более - 5 баллов	5
Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 2 балла ; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 3 балла ; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 5 баллов	5
Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла ; участие во втором (очном) этапе - 4 балла ; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов	6
Эффективность организации воспитательной работы	
Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл	5

10% - 15% - 2 балла 16% - 24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	
Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл ; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	4
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников	
Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл ; 20% - 2 балла ; 30% - 5 балла	5
Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) от 5% до 10% - 2 балла ; от 11% до 19% - 3 балла ; свыше 20% - 5 баллов .	5
Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла ; 2% - 3 балла ; 3% и выше - 5 баллов	5
Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса	3
Эффективность управленческой деятельности	
Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл ; на уровне региона - 3 балла ; на уровне РФ – 5 баллов (баллы могут суммироваться)	9
Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов ; от 5 до 7 дней – 2 балла ; от 8 до 9 дней - 1 балл (по итогам отчетного года)	5
Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл ; на региональном уровне - 2 балла ; на федеральном уровне и выше - 3 балла (баллы могут суммироваться)	6
Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	2

Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл ; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2
Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов ; 1-3 студента - 2 балла ; 4 и более студентов - 4 балла	4
<i>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</i>	
Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа - 2 балла на региональном уровне - 3 балла ; на российском уровне - 5 баллов	5
Наличие у педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 40-50 % - 1 балл ; 51 – 70 % - 2 балла Более 70 % - 3 балла	3
Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО - 2 балла ; выше - 3 балла	3
Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период - 1 балл ; выше целевого показателя - 4 балла	4
5.5 Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл ; 65 - 79% - 2 балла ; 80% и более - 4 балла	4
Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 % - 1 балл ; 20 - 29 % - 3 балла ; 30 % и более - 5 баллов	5
ИТОГО	100

2.6.2. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) *старшего воспитателя структурного подразделения* для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<i>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	1
Качество образования (ВСОКО), соответствующее требованиям ФГОС ДО, установленным нормативам и стандартам	3
Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленности -да – 2 балла -нет – 0 баллов	2
Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня) На уровне городского, образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	3
Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня) На уровне городского, образовательного округа – 1 балл ; На региональном уровне – 2 балла ; На всероссийском уровне – 3 балла .	3
Наличие у педагогических работников квалификационных категорий (первая и высшая): - 40-50% - 1 балл ; - более 50% - 2 балла	2
Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	1
Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня). Баллы могут суммироваться - сайты, порталы, электронные СМИ – 1 балл ; - печатные сборники – 2 балла .	3
Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня) На муниципальном уровне: призер – 0,5 балл ;	5

победитель – 1 балла ; на региональном уровне: призер – 2 балла ; победитель – 3 балла ; на всероссийском уровне: призер – 4 балла ; победитель – 5 балла .	
Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчетный период	2
Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период	2
Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период	2
Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта за отчетный период	2
Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО, ООП ДО, АООП ДО -частично соответствует – 1 балл -соответствует – 2 балла -соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла	3
Наличие у старшего воспитателя общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участником образовательных отношений	2
Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и развитии, содействие росту профессионального мастерства педагогических работников: достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества ДОО по модели «педагог-педагог»	2
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППк, ПМПк)	2
<i>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и др.) (направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	2
Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: выше 70%	2
Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 1 балл ; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 2 балла	2
Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на	1

базе ОО, реализующей программы ДОД, школы и иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО) на уровне выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	
Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) - 5-19% - 1 балл ; - 20% и выше - 2 балла	2
Организация работы по профилактике детского травматизма, ее эффективность (отсутствие травм)	1
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
ИТОГО	51

2.6.3. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) *воспитателей, инструктора физической культуры, музыкального руководителя* структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<i>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
Качество образования (ВСОКО), соответствующее требованиям ФГОС ДО, установленным нормативам и стандартам	3
Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует - 1 балл ; соответствует – 2 балла ; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла	3
Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75%-79% - 1 балл; 80%- 89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла	3
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1
Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 1 балл ;	2

специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 2 балла	
Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы и иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО) на уровне выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1
Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: выше 70%	2
Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) участие – 1 балл ; призер – 1,5 балла победа в окружном этапе – 2 балла ; победа в региональном этапе – 3 балла .	3
Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе – 1 балл; во втором (очном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла	3
Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в предыдущих пунктах) (в зависимости от уровня) - на российском/международном уровне (дистанционно)/на уровне детского сада – 1 балл; - на уровне образовательного округа и областном уровне - 2 балла	2
Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН (цифровые, электронные ресурсы, программы)	2
Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений (личные сайты, страницы на сайтах)	2
Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) - участие, благодарственное письмо – 0,5 балла - призер – 2 балла - на российском/международном уровне (дистанционно) – 1 балл ; - победитель на уровне образовательного округа и областного уровня - 3 балла	3
Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого	3

педагогического опыта (баллы могут суммироваться) - сайты, порталы, электронные СМИ – 1 балл ; - печатные сборники – 2 балла	
Оказание помощи молодым специалистам (наставничество) в их профессиональном становлении и развитии по модели «педагог-педагог», содействие росту профессионального мастерства, достижение наставляемым требуемой результативности	3
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) - на уровне ДОО /дистанционно – 1 балл ; - на уровне образовательного округа и областного уровня - 2 балла	3
Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий	1
Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	1
Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за год): - стабильно низкий – 1 балл; - снижение на 1 % - 2 балла; - снижение на 2 % - 3 балла; - снижение на 4 % - 4 балла	4
Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) - 5-19% - 1 балл ; - 20% и выше - 2 балла	2
Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
<i>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и др.) (направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	1
Превышение плановой наполняемости воспитанников (по факту посещения): 1 воспитанник – 0,5 балла	5
ИТОГО	57

2.6.4. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) **учителя-логопеда, учителя-дефектолога** структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<i>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</p> <p>Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием):</p> <p>по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи»</p> <p>20%-39% от числа обучающихся – 1 балл; 40%-59% от числа обучающихся - 2 балла; 60% и более от числа обучающихся – 3 балла.</p>	3
<p>Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды, соответствующей АООП</p>	3
<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя - дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</p> <p>по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»</p> <p>20%-39% от числа обучающихся – 1 балл; 40%-59% от числа обучающихся - 2 балла; 60% и более от числа обучающихся – 3 балла.</p>	3
<p>Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (баллы могут суммироваться):</p> <p>на уровне ДОО/российском/международном уровне (дистанционно) – 1 балл; на уровне образовательного округа и региональном уровне– 2 балла</p>	3
<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <p>55-60% - 1 балл; 61-75% - 2 балла 76-85% - 3 балла; свыше 85 % - 4 балла</p>	4
<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p>	4

55-60% - 1 балл ; 61-75% - 2 балла 76-85% - 3 балла ; свыше 85 % - 4 балла	
Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений (личный сайт, личные страницы в сети Интернет)	1
Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта (баллы могут суммироваться) - сайты, порталы, электронные СМИ – 1 балл ; - печатные сборники – 2 балла	3
Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: (баллы могут суммироваться) ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл ; ЦОР и ЭОР для родителей – 1 балл ; ЦОР и ЭОР для педагогов- 1 балл	3
Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, победитель, призер) (баллы могут суммироваться) - участие - 0,5 баллов - победитель, призер на российском/международном уровне (дистанционно) – 1 балл ; - победитель, призер на уровне образовательного округа и областном уровне - 2 балла	3
Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1
Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (баллы могут суммироваться) - на уровне ДОО/российском/международном уровне (дистанционно) – 1 балл ; - на уровне образовательного округа и областном уровне - 2 балла	3
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона. (баллы могут суммироваться) на уровне ДОО/ российском/международном уровне/дистанционно – 1 балл на уровне образовательного округа и областном уровне– 2 балла	3
Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание и реализация – 2 балла ; создание и реализация (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной на уровне образовательного округа – 3 балла ; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 4 балла .	4

Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий	1
Оказание помощи молодым специалистам (наставничество) в их профессиональном становлении и развитии по модели «педагог-педагог», содействие росту профессионального мастерства, достижение наставляемым требуемой результативности	3
Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы и иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО) на уровне выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1
<i>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и др.) (направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	2
Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
ИТОГО	51

2.6.5. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)

педагога – психолога структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<i>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с воспитанниками по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении: - 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл ; - 40%-59% от числа обучающихся – 2 балл ; - 60% и более от числа обучающихся - 3 балла	3
Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса (наличие положительного результата за отчетный период).	1
Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья воспитанников: - ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные	2

и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников	
Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса	1
Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки	1
Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: (среднее значение по результатам внешнего опроса 1 раз в год) - 51 - 60% - 1 балл ; - 61 - 75% - 2 балла ; - 76 – 85% - 3 балла ; - свыше 85 % - 4 балла	4
Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: (среднее значение по результатам внешнего опроса 1 раз в год) - 51 - 60% - 1 балл ; - 61 - 75% - 2 балла ; - 76 – 85% - 3 балла ; - свыше 85 % - 4 балла	4
Наличие публикаций печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно – методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках) (баллы могут суммироваться): - сайты, порталы, электронные СМИ – 1 балл ; - печатные сборники – 2 балла	3
Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений (личный сайт, личные страницы в сети Интернет)	1
Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого – педагогических программ (участник, лауреат, призер) (баллы могут суммироваться): - на российском/международном уровне (дистанционно) – 1 балл ; - на уровне образовательного округа областного уровня - 2 балла	3
Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (баллы могут суммироваться): - на российском/международном уровне (дистанционно) – 1 балл ; - на уровне образовательного округа областного уровня - 2 балла	3
Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО (баллы могут суммироваться): - на уровне ДОО / образовательного округа – 1 балл ; - на областном уровне - 2 балла	3
Внедрение авторских (компилятивных) психолого –педагогических программ психопрофилактической направленности - на уровне ДОО – 1 балл ; - на уровне образовательного округа и областного уровня - 2 балла ;	2

Внедрение авторских (компилятивных) психолого –педагогических программ коррекционно – развивающей направленности - на уровне ДОО – 1 балл ; - на уровне образовательного округа и областного уровня - 2 балла	2
Разработка и внедрение (компилятивных) учебно – методических материалов, рекомендаций, пособий психолого – педагогического содержания: учебно – методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие.	2
Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий	1
Оказание помощи молодым специалистам (наставничество) в их профессиональном становлении и развитии по модели «педагог-педагог», содействие росту профессионального мастерства, достижение наставляемым требуемой результативности	3
<i>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и др.) (направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	2
Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
ИТОГО	44

2.6.6. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)

педагога дополнительного образования структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<i>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-7 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70 – 74% - 1 балл ; 75 – 79% - 2 балла ; 80% и более – 3 балла .	3
Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным	1

требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей (модульная дополнительная общеобразовательная программа, разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа, дополнительная общеобразовательная программа реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий; дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	
Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для воспитанников с ОВЗ	1
Доля позитивных отзывов родителей (законных представителей) воспитанников объединения дополнительного образования о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов. - 70-79% - 1 балл ; - 80% и более – 2 балла	2
Доля воспитанников объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности воспитанников объединения дополнительного образования - 5-15% - 1 балл ; - свыше 15% - 2 балла	2
Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне (баллы могут суммироваться) - на уровне ДОО/российском, международном уровне (дистанционно) – 1 балл ; - на уровне образовательного округа и областного уровня - 2 балла	3
Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования - 5-15% - 1 балл ; - свыше 15% - 2 балла	2
Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться) - сайт СП – 1 балл ; - соц. сети – 2 балла ; - навигатор ДО - 3 балла	6
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах,	3

заседаниях методических объединений и другое) (баллы могут суммироваться) - на уровне ДОО/российском, международном уровне (дистанционно) – 1 балл ; - на уровне образовательного округа и областного уровня - 2 балла	
Участие педагога в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов за отчетный период	2
Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период.	1
Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (победы) (баллы могут суммироваться) - на уровне ДОО/российском, международном уровне (дистанционно) – 1 балл ; - на уровне образовательного округа и областного уровня - 2 балла	3
Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО - до 50% - 1 балл; - свыше 50% - 2 балла	2
Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений.	1
Отсутствие фактов травматизма среди воспитанников объединения дополнительного образования во время образовательного процесса.	1
<i>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и др.) (направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	2
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
ИТОГО	37

2.6.7. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)

помощников воспитателей структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за год): - стабильно низкий – 1 балл ;	4

- снижение на 1 % - 2 балла ; - снижение на 2 % - 3 балла ; - снижение на 4 % - 4 балла	
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений.	1
Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и др.) (направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)	
За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии (имеющие заключение ПМПК), дети – инвалиды, группы детей раннего возраста и разновозрастные группы)	1
Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за год от списочного состава группы): - 60-70% - 1 балл ; - 70% и выше - 2 балла .	2
Превышение плановой наполняемости воспитанников (по факту посещения): 1 воспитанник – 0,5 балла	5
ИТОГО	15

2.6.8. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)

медицинских работников (старшая медсестра, медсестра) структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)	
Посещаемость воспитанниками групп (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: 1 год, от списочного состава групп) -70%-2 балла -70% и выше 3 балла	3
Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за год по ДОО): - стабильно низкий – 1 балл ; - снижение на 1 % - 2 балла ; - снижение на 2 % - 3 балла ; - снижение на 4 % - 4 балла	4
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	3

Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	4
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1
Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников и работников по поводу конфликтных ситуаций	1
Качественное проведение санитарно- просветительной работы в области здоровьесбережения с родителями воспитанников.	5
Превышение плановой наполняемости в образовательной организации	4
ИТОГО	25

2.6.9. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)

заведующего хозяйством структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	5
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	5
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	5
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности	5
ИТОГО	20

2.6.10. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) *работников бухгалтерии* структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
Отсутствие замечаний по составлению бухгалтерской отчетности и предоставления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции	3
Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-	3

финансовой деятельности по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат	
Качественное ведение учета поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей и основных средств	3
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3
Эффективное использование современных технологий в работе	3
Отсутствие обращений работников учреждения по вопросу неправильного начисления заработной платы	3
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
Отсутствие обоснованных обращений родителей по вопросу начисления родительской платы и конфликтных ситуаций	3
ИТОГО	24

2.6.11 Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) *специалиста по закупкам* структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
Эффективная и качественная подготовка документов согласно установленным требованиям: разработка плана закупок, подготовка изменений в план закупок, размещение в единой информационной системе плана закупок и внесенных в него изменений	5
Эффективное обеспечение закупок, заключение контрактов	5
Эффективное определение конкурентной среды на соответствующих рынках товаров, работ, услуг, определение наилучших технологий и других решений для обеспечения государственных нужд	5
Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	5
ИТОГО	20

2.6.12 Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) *делопроизводителя, секретаря* структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за</i>	

<i>результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
Своевременный электронный и другой документооборот	3
Своевременное и правильное оформление личных дел работников учреждения, надлежащее состояние договоров с работниками;	3
Работа с архивом учреждения (прием номенклатурных документов в архив, составление актов на хранение и списание документов); своевременное обеспечение подготовки документов по пенсионному страхованию, документов, необходимых для назначения пенсий работникам учреждения	3
ИТОГО	9

2.6.13 Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников пищеблока (***шеф - повар, повар, кухонный рабочий, кладовщик***) структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности в ДОУ, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях	3
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	3
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3
ИТОГО	9

2.6.14. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) ***машиниста по стирке и ремонту одежды*** структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности в ДОУ, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях	3
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	3
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб	3

ИТОГО	9
--------------	----------

2.6.15. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) *кастелянии* структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	3
Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях	3
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб	3
ИТОГО	9

2.6.16. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) *рабочего по комплексному обслуживанию здания* структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях и на территории	2
Оперативное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок	2
Рациональное использование хозяйственного инвентаря	2
ИТОГО	6

2.6.17. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) *сторожа* структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество
---------------------	-------------------------

	баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях и на территории	2
Качественное соблюдение пропускного режима	2
Оперативность действий в экстренных ситуациях	2
ИТОГО	6

2.6.18. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) **дворника** структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	2
Большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий, заявок.	2
Рациональное использование хозяйственного инвентаря	2
ИТОГО	6

2.6.19. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) **уборщика служебных помещений** структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	3
Рациональное использование хозяйственного инвентаря и моющих средств	2
ИТОГО	5

2.6.20. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) **вахтера** структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях и на территории	2
Качественное соблюдение пропускного режима	2
Оперативность действий в экстренных ситуациях	2
ИТОГО	6

2.6.21. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) *грузчика* структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<i>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</i>	
Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях и на территории	2
Отсутствие замечаний и жалоб	2
Отсутствие нарушений: -исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	2
ИТОГО	6

РАЗДЕЛ 3

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

3.1.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена премии за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

Работники Учреждения могут быть премированы с учётом их трудового вклада за месяц, квартал, полугодие, год.

3.1.2. Премия может быть установлена работнику со дня его принятия на работу. Премии выплачиваются с учетом фактически отработанного времени и оформляются приказом директора

Основными показателями премирования работников являются:

- Итоги учебного года, календарного года до 30000 рублей;
- Разработка и реализация инициативных управленческих решений до 30000 рублей;
- работа педагогического работника в качестве эксперта по проверке ГИА или в качестве организатора – до 1000 рублей
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) – до 30000 рублей;
- высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы до 10000 рублей;
- за наличие ведомственных наград по профилю деятельности (а также действовавшими до 1995 года) - до 3000 рублей;
- к праздничным дням (День учителя, День воспитателя, День Защитника Отечества, Международный женский день) до 3000 рублей;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей до 40000 рублей;
- высокие результаты обучающихся (призер, победитель) в олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях окружного, областного, федерального, международного уровней до 3000 рублей;
- высокие показатели сдачи обучающимися государственной (итоговой) аттестации по предмету до 1000 рублей;
- методическая поддержка молодых преподавательских кадров в течение трех первых лет 60 преподавательской работы (осуществление наставничества) 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 10000 рублей;
- Осуществление документационного обеспечения кадровой работы до 10000 рублей.

3.1.3. Премии могут выплачиваться отдельным работникам или всем работникам одновременно.

3.1.4. Педагогические работники Учреждения, административно-управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учетом их трудового вклада фиксированной суммой.

3.1.5. Премирование определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

3.1.6. Порядок премирования директора Школы определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

**Положение о доплатах и надбавках из специального фонда оплаты труда
работникам школы и компенсационных выплатах работникам ГБОУ
ООШ № 34 г. Сызрани**

Приложение №2
к Коллективному договору
на 2024-2027 гг.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- статьей 135 ТК РФ, методикой формирования фонда оплаты труда работников в государственной общеобразовательной организации Самарской области

- постановлением правительства Самарской области № 107 от 21.03.2013 г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,

- постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30.10.2013 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», - постановлением Правительства Самарской области № 25 от 22.01.2014 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,

- постановлением Правительства Самарской области «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» от 02.02.2018 г. № 57, от 06.03.2019 № 121, от 16.04.2019 № 237.

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

1.3. 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).

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

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

2. Доплаты из специального фонда заработной платы

2.1. 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.

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

- доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей:
- от 50 до 1000 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.

2.3. 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.

2.4. 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 делится на группы;
- 2 - если класс делится на группы.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. За звания почетного работника общего образования РФ, отличника просвещения, заслуженного работника, отличника народного просвещения

устанавливается ежемесячная выплата в размере 500 рублей.

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

2.9. 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 №34 г. Сызрани 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 №34 г. Сызрани 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 №34 г. Сызрани.

4.2. Решение о снижении или лишении доплат и надбавок принимается директором ГБОУ ООШ №34 г. Сызрани 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 №34 г. Сызрани 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 10000 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 №34 г. Сызрани, 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 №34 г. Сызрани 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.

Положение о наставничестве

Приложение №6
к Коллективному договору
на 2024-2027 гг.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Приказом Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)», законом Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» от 06 июля 2015 года № 76-ГД, Уставом ГБОУ ООШ № 34 г. Сызрани (далее - Учреждение).

1.2. Основные понятия:

1.2.1. Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе. Неотъемлемый элемент кадровой политики Учреждения, разновидность систематической индивидуальной работы с молодыми, начинающими педагогическими работниками по их адаптации к профессиональной деятельности, профессиональному становлению и повышению профессиональной компетентности под непосредственным руководством наставника.

1.2.2. Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, глубокими знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовностью и способностью транслировать свой опыт.

1.2.3. Наставляемый – молодой специалист, осуществляющий свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей (далее - молодой специалист).

1.2.4. Действие настоящего Положения распространяется на педагогических работников Учреждения.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Основными целями наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и развитии, содействие росту профессионального мастерства педагогических работников Учреждения.

2.2. Основными задачами наставничества в Учреждении являются:

2.2.1. помочь молодым специалистам в сохранении и развитии интереса к педагогической деятельности и закреплении их в Учреждении;

2.2.2. ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора образовательного учреждения и настоящего Положения при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста по итогам рассмотрения их кандидатур на методическом объединении педагогических работников.

3.2. Для формирования приказа заместитель директора по учебно-воспитательной работе совместно с первичной профсоюзной организацией формирует списки наставляемых молодых педагогических работников и наставников.

3.3. В приказе указываются должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого специалиста, продолжительность срока наставничества (не менее одного учебного года). Приказ согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации.

3.4. Одновременно наставник может вести не более 2-х молодых специалистов.

3.5. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставника:

- высокий уровень профессиональной подготовки,
- наличие собственного инновационного опыта, стабильных результатов в работе,

- владение современными образовательными технологиями, эффективное применение их в практической профессиональной деятельности,
- успешный опыт воспитательной, методической работы,
- стаж педагогической деятельности не менее 8 лет,
- желательное наличие первой или высшей квалификационной категории,
- развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении, готовность и способность транслировать свой опыт.

3.6. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставляемого:

- впервые принятые на работу педагоги (специалисты), не имеющие педагогического трудового стажа и опыта педагогической деятельности;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;
- учителя, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и/или углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителя со стажем до 5 лет, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.7. В соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат педагогическому работнику за работу в качестве наставника устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

3.8. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе, председателя методического объединения педагогических работников, старшего воспитателя структурного подразделения.

3.9. Ответственность за организацию наставничества в структурном подразделении возлагается на руководителя структурного подразделения Учреждения.

3.10. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:

3.10.1. создаёт необходимые условия для совместной работы наставников и молодых специалистов,

3.10.2. осуществляет систематический контроль за организацией наставничества в Учреждении,

3.10.3. обеспечивает нормативно-правовое сопровождение их деятельности.

3.11. Руководитель методического объединения:

3.11.1. организует рассмотрение кандидатур наставника и молодого специалиста на методическом объединении,

3.11.2. проводит необходимый инструктаж наставников и молодых специалистов,

3.11.3. оказывает им организационную и методическую поддержку в разработке, утверждении и реализации индивидуальных планов наставничества,

3.11.4. осуществляет систематический контроль за реализацией индивидуальных планов наставничества.

3.12. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет их на заседании методического совета. Показателем эффективности работы наставника является качественное выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период и после окончания срока наставничества (в период самостоятельной педагогической деятельности).

3.13. В ходе работы приказом директора образовательного учреждения может быть произведена замена наставника в случаях:

3.13.1. увольнения наставника;

3.13.2. перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;

3.13.3. привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

3.13.4. других объективных причин (рассматриваются в индивидуальном порядке).

4. Права и обязанности наставника

4.10. Наставник имеет право:

4.1.1. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении к нему мер дисциплинарного влиания.

4.1.2. По согласованию с заместителем директора по учебно-воспитательной работе подключать к обучению молодого специалиста других опытных педагогов и сотрудников администрации Учреждения.

4.1.3. Требовать от молодого педагогического работника выполнения рекомендаций по вопросам, связанным с улучшением его профессиональной деятельности.

4.2. Наставник обязан:

4.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2.2. Разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план наставничества, согласовать и представить на согласование заместителю директора Учреждения по учебно-воспитательной работе (не позднее 10-ти рабочих дней после издания приказа).

4.2.3. Обеспечить качественное сопровождение молодого специалиста в соответствии с индивидуальным планом наставничества, периодически отчитываться на заседаниях методического совета о проделанной работе.

4.2.4. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составить характеристику на молодого специалиста с указанием достигнутых результатов.

5. Права и обязанности молодого специалиста

5.1. Молодой специалист имеет право:

5.1.2. Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по обсуждению вопросов, связанных с реализацией индивидуального плана наставничества, совершенствованием работы по наставничеству.

5.2. Молодой специалист обязан:

5.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

5.2.2. Разработать совместно с наставником индивидуальный план наставничества, своевременно и качественно его выполнять.

5.2.3. Периодически отчитываться на заседаниях методических объединений о выполнении индивидуального плана наставничества, по завершении периода наставничества представить отчет о проделанной работе, портфолио достижений.

6. Документы, регламентирующие наставничество

6.1. К документам, регламентирующим организацию наставничества в Учреждении, относятся:

6.1.1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 год;

6.1.2. Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)»;

6.1.3. Настоящее Положение.

6.1.4. Приказ директора образовательного учреждения об организации наставничества.

6.1.5. Протоколы заседания методического объединения, на котором рассматривались вопросы наставничества.

6.1.6. Индивидуальные планы наставничества, отчеты о проделанной работе, портфолио достижений молодых специалистов с отзывами наставников.

**Положение о нормах профессиональной этики
педагогических работников**

Приложение №7
к Коллективному договору
на 2024-2027 гг.

1. Общие положения.

1.3. Настоящее Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года.

1.4. Настоящее Положение устанавливает нормы профессиональной этики педагогических работников ГБОУ ООШ №34 г. Сызрани.

1.5. Целями Положения являются:

- установление этических норм и правил поведения педагогических работников для выполнения ими своей профессиональной деятельности;
- обеспечение единых норм поведения педагогических работников;
- урегулирование разногласий между участниками образовательных отношений.

4. Этические правила поведения педагогических работников при выполнении ими трудовых обязанностей.

4.1. При выполнении трудовых обязанностей педагогическим работникам следует исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

4.2. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
- 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;

- проявлять корректность;

- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию обучающихся;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.3. Педагогическим работникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы.

2.4. Педагогическим работникам надлежит принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения педагогических работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.5. При выполнении трудовых обязанностей педагогический работник не допускает:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых

замечаний, предъявлений неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

2.6. Педагогическим работникам следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

2.7. Педагогическим работникам рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.

2.8. Внешний вид педагогического работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к педагогическим работникам и организации, осуществляющей образовательную деятельность, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

5. Ответственность за нарушение Положения

5.1. Образовательное Учреждение стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой образовательным Учреждением в соответствии с ч.2 ст. 45 Федерального закона №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

5.2. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.