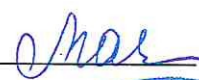


Коллективный договор

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы №19
им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа
Сызрань Самарской области

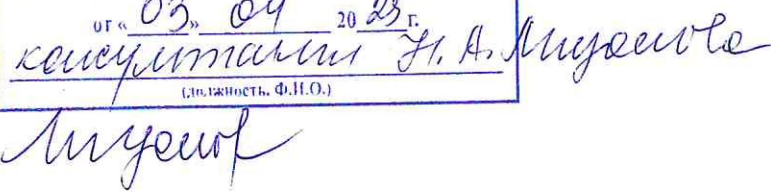
на 2025 - 2028 годы

От работодателя:	От работников:
Директор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрань городского округа Сызрани Самарской области  Н.В. Максименкова «27» марта 2025 г. М.П. 	Председатель первичной профсоюзной организации профсоюзной организации государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области  И.Г. Рассейкина « 27 » марта 2025 г.

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 02052025

от « 03 » 04 » 20 25 г.

 А.А. Мironov

(должность, Ф.И.О.)

Содержание

	страницы
1. Общие положения.....	3-5
2. Трудовой договор.....	5-8
3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников.....	8
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	9-11
5. Организация труда, режим работы, время отдыха.....	11-22
6. Оплата и нормирование труда.....	22-27
7. Гарантии и компенсации.....	27-29
8. Охрана труда и здоровья.....	29-31
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	31-33
10. Обязательства профкома.....	33-34
11. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.....	34-38
12. Контроль за выполнением коллективного договора	38-39

Приложения:

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»	40-77
Приложение № 2 «Положение о дополнительных отпусках, предоставляемых работникам»	78-82
Приложение № 3 «Положение об оплате труда».....	83-97
Приложение № 4 «Положение о порядке распределения специального фонда оплаты труда работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани».....	98-104
Приложение № 5 «Нормы обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».....	105-132
Приложение № 6 «Положение о порядке и условиях распределения стимулиру- ющих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, админи- стративно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани».....	132-213
Приложение № 7 «Положение о наставничестве».....	214-219
Приложение № 8 «Форма расчетного листа».....	220-221

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее по тексту - ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими законодательными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально- трудовых прав, профессиональных интересов работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани и установлению дополнительных социально- экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются работники ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, являющиеся членами профсоюзной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее профком) Рассейкиной Ирины Григорьевны и работодатель в лице его представителя – директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани Максименковой Натальи Владимировны.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, в том числе на заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
- 1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе совместного решения представителями сторон без созыва общего собрания работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани и в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

- 1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.
- 1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 26.03.2028 г. включительно.
- 1.13. Локальные нормативные акты ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.
- 1.14. Стороны определяют следующие формы управления ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения (по согласованию) профкома;
 - консультации с директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
 - обсуждение с директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани вопросов о работе организации, внесение предложений по ее усовершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.15. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.
- 1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.
- 1.17. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.
- 1.18. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.
- 1.19. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.20. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить

другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

2. Трудовой договор

- 2.1. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани и работником.
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ).
- 2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами.
- 2.3. Трудовой договор, как правило, подписывается с работником на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе директора ГБОУ СОШ № 19 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.
- 2.4. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством (ст.57 ТК РФ).
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора в письменной форме.
- 2.5. 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 ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным

письмом с уведомлением (за исключением случаев, если трудовая книжка на работника не ведется).

- 2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам ГБОУ СОШ № 19 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 СОШ № 19 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 СОШ № 19 г. Сызрани обязан ознакомить учителей до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

- 2.7. 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.

- 2.8. 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.

- 2.9. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

- 2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя, воспитателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани возможны только:

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе директора ГБОУ СОШ № 19 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).

2.11. 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 СОШ № 19 г. Сызрани трудового договора.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то директор ГБОУ СОШ № 19 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.

2.12. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

2.13. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

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

2.15. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала

работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению, что:

- директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.
- директор ГБОУ СОШ № 19 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.

3.2. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязуется:

- 3.2.1. Создать условия для профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.
- 3.2.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 47 Федерального Закона от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196, 197 ТК РФ).
- 3.2.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
- 3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.
- 3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в порядке, предусмотренном ст. 177 ТК РФ.
- 3.2.6. Осуществлять аттестационной комиссией ГБОУ СОШ № 19 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 Минпросвещения России от 24.03.2023 N 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязуется:

- 4.1. При изменении типа, организационно-правовой формы ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, ликвидации ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, сокращении численности или штата работников, уведомлять профком ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.180 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.180 ТК РФ, ст. 25 Закона о занятости) в полном объеме предоставлять органам службы занятости и профкому ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях: ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек; сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней (ст. 82 ТК РФ, ст. 25 Закона «О занятости населения в РФ»).
- Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.
- В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренными п.2,3,5 части 1 ст.81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.373, 82 ТК РФ.
- 4.3. Стороны договорились, что:
- 4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179, 261 (часть 4) ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в организации свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, члены профсоюза, педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

- 4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении такой возможности.
- 4.3.3. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК РФ). Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.
- 4.3.4. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.
- 4.3.5. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также

возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

4.3.6. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.4.3.4., внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

4.3.7. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

4.3.8. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК РФ.

5. Организация труда, режим работы, время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности (в соответствии с номенклатурой

должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), условий труда и других факторов.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (ст. 91 ТК РФ), утвержденными директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536, с учетом:

- режима деятельности ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани;
- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями от 13.05.2019 г.) (далее – приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;
- объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;
- времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности и иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями, – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

- времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.
- 5.2. Режим работы руководителя ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.
- 5.3. Для заместителей руководителя ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, руководителей СП «Детский сад № 32» ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, СП «Детский сад № 47» ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, СП «Детский сад № 55» ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (далее по тексту - структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад»), работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, медицинскому работнику 39 часов в неделю.
- 5.4. Для педагогических работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
- 5.5. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемом договоре» (с изменениями и дополнениями от 13.05.2019 г.), а также в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельности».

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

- педагогу-психологу;
- педагогу-библиотекаря;
- методисту.

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

- 20 часов в неделю учителю-логопеду, учителю-дефектологу;
- 24 часа в неделю музыкальным руководителям;

- 25 часов в неделю воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;
- 30 часов в неделю инструкторам по физической культуре;
- 36 часов в неделю воспитателям
- 18 часов в неделю учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе по адаптированным), педагогам дополнительного образования.

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

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

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

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

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

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабо-

чих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (или в бумажной) форме;

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

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

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

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

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

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

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

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

- 5.10. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должен быть не более двух часов и не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ), которые в рабочее время не включаются. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.
- 5.11. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия. График дежурств педагогических работников по школе устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.12. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

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

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

- 5.13. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 г. № 28 (с изменениями и дополнениями), предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – 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.

- 5.14. Педагогические работники привлекаются к участию в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – государственная итоговая аттестация). Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации, устанавливается доплата за участие в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации.
- 5.15. Продолжительность рабочей недели (пятидневная или шестидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье (ст.111 ТК РФ).
- 5.16. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 5.17. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных подпунктом 5.8. настоящего пункта 5 «Организация труда, режим работы, время отдыха» (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

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

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

- 5.18. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.
- 5.19. Режим рабочего времени директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в каникулярное время, не совпадающее с его отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.
- 5.20. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей. График работы в каникулы утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.
- 5.21. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммарный учет рабочего времени. Время перемен между занятиями является рабочим временем учителя.
- 5.22. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленного им рабочего времени в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 5.23. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В данные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников в каникулярное время.
- 5.24. Трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьями 312.9 ТК РФ для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).
- 5.25. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллек-

тивным договором в том же порядке, что и работникам на стационарных рабочих местах. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

- 5.26. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.
- 5.27. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.
- 5.28. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок. Привлечение педагогических работников и иных работников в оздоровительные организации, расположенные в другой местности, возможно с их письменного согласия, в период своего отпуска, на условиях трудового договора.
- 5.29. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается по согласованию с профкомом в Положении о дополнительных оплачиваемых отпусках работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (Приложение № 2 к коллективному договору ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани)).
- 5.30. Учебная нагрузка (педагогическая работа) на новый учебный год устанавливается директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани по согласованию с профкомом. Директор должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала их ежегодного оплачиваемого отпуска. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (директору, его заместителям, другим работникам) устанавливается по согласованию с профкомом, при условии, если учителя, для которых ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы. Определение кандидатур педагогических работников для осуществления в следующем учебном году функций классного руководителя производится одновременно с распределением учебной нагрузки на новый учебный год с учетом преемственности осуществления классного руководства в классах

на следующий учебный год.

- 5.31. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ)

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

- 5.32. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

- 5.33. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани;
- выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).

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

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

- 5.34. Допускается привлечение директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.

- 5.35. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной

Уставом ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани с письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета с дополнительной оплатой.

- 5.36. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

- 5.37. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).
- 5.38. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска могут суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 5.39. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.
- 5.40. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
- занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ,
 - с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ,
 - в других случаях, предусмотренных Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках (Приложение №2 коллективному договору ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, ст.116 ТК РФ).
- 5.41. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до

одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам в соответствии с Положением «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани длительного отпуска сроком до одного года».

- 5.42. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Заработная плата педагогическим работникам школы устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда, утверждённой постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024 г. «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»
- 6.2. Заработная плата педагогическим работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад», устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), утверждённой постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. (в действующей редакции, с изменениями и дополнениями) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования».
- 6.3. Оплата труда медицинских работников образовательного учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
- 6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

-ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
-доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие празднич-

ные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

-иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

-выплаты стимулирующего характера;

-другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и нормативными актами ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

6.5. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 11 и 26 число текущего месяца.

Установить следующие соотношения частей заработной платы: заработная плата за 1-ю половину месяца

- не менее 50% от тарифной ставки для обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала;

для педагогических работников не более 50% от заработной платы по тарификации.

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

составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока 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.

6.6. Изменение оплаты труда производится:

● в случаях, когда системы оплаты труда работника зависят от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

● при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения

аттестационной комиссией;

- при изменении численного состава класса (подгруппы), который утверждается 2 раза в год: на 01 сентября и 01 января текущего учебного года.

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

6.7. Администрация ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани с учётом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, в соответствии с которым устанавливает стимулирующие выплаты работникам.

6.8. Стимулирующие выплаты директору ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани устанавливаются в соответствии с приказом министерства образования Самарской области 02.05.2024 г. № 282-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы» (в действующей редакции).

6.9. Директору ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера и материальная помощь (далее - выплаты) из средств от приносящей доход деятельности в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами образовательного учреждения на период до одного года при выполнении определенных законом требований, в том числе при условии отсутствия дисциплинарного взыскания.

6.10. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же школе), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.11. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

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

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

а также использования динамической паузы не допускается.

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

- 6.12. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязуется возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.
- 6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (ст.142 ТК РФ).
- 6.15. При нарушении директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, регулируемом действующим законодательством, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст.236 ТК РФ).
- 6.16. Время простоя по вине директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от директора школы и работника, оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной части заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ). Оплату в период карантина или в других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществлять в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации об охране здоровья населения.
- 6.17. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).
- 6.18. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ).
- 6.19. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

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

6.21. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

6.22. Работники ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается общим собранием работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (ст. 410 ТК РФ). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения примирительных процедур (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст.414 ТК РФ). За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.23. Педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководства, оплата производится по дополнительному соглашению, в соответствии с коллективным договором.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы,
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц,
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,
- учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка,
- учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя,
- в периоды осенних, зимних, весенних, летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, в периоды отмены (приостановки) для обу-

чающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающим с ежегодными основными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, выплачивается из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий. Изменение размеров выплат педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя, в каникулярный период не допустимы.

За временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником последнему ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство устанавливается пропорционально времени замещения.

Отмена ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам возможна в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

- 6.24. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты, премирование, оказание материальной помощи работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.
- 6.25. Работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани устанавливается надбавка за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, в размере 10 процентов должностного оклада. При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них. При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.
- 6.26. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами, которые применяются для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками сверх установленной за ставку заработной платы нормы часов либо ниже такой нормы, оплату педагогических работников следует производить из установленных им в месяц размеров ставок заработной платы пропорционально фактически определенным объемам педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани:

- 7.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагоги-

ческую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения её целевого использования.

- 7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.
- 7.3. Обеспечивает условия для организации питания работников.
- 7.4. Обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 7.5. Обеспечивает своевременное и полное перечисление за работников страховых взносов в соответствующие фонды (Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования).
- 7.6. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям профилей работ решением соответствующего органа управления образованием.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам организации до введения в действие Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, утвержденного приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 N 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", сохраняются в течение срока, на который они были присвоены.

- 7.7. При принятии директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани решения о расторжении трудового договора с работником, признанным по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, следует соблюдать установленные законодательством гарантии работников:
 - увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);
 - не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а так-

же женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

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

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

7.9. Стороны признают необходимым:

оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка;

выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

7.10. Работникам может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда (в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

7.11. В целях материальной поддержки и привлечения в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани молодых педагогических кадров педагогическим работникам осуществляется денежная выплата в соответствии с действующим законодательством.

8. Охрана труда и здоровья

Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязуется:

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

- 8.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятия по охране труда, определённые соглашением по охране труда.
- 8.3. Обеспечивать проведение работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани с последующим определением классов и подклассов условий труда на рабочих местах по степени вредности или опасности в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ.
- 8.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.
- 8.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.
- 8.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами.
- 8.8. Обеспечить приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.
- 8.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.
- 8.10. Сохранить место работы работника ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
- 8.11. Производить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.
- 8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и согласовать их с профкомом.
- 8.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.15. Создать в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе ввести членов профкома.
- 8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.17. Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса

Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, утвержденном приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (ред. от 02.10.2024), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

Организовать проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых федеральным бюджетом.

- 8.18. Один раз в полгода информировать коллектив ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.
- 8.19. Совместно с профкомом регулярно рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и принимаемых мерах в этой области.
- 8.20. Профком обязуется организовать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, а также проводить работу по оздоровлению детей работников (членов профсоюза).

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 9.3. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет и необходимые нормативные документы; в случаях предусмотренных коллективным договором, обеспечить охрану и уборку выделяемых помещений, создавать другие улучшающие условия для обеспече-

ния деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ)

- 9.5. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет ГК профсоюза работников образования в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.6. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченного по охране труда ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани производится за счет средств работодателя (ст.377 ТК РФ) (из средств стимулирующего фонда или спец. фонда).
- 9.7. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для участия в проводимых ГК профсоюза работников образования Пленумов, конференций, семинаров, совещаний и других мероприятий.
- 9.8. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.9. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани представляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально- экономическим вопросам.
- 9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию, урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других.
- 9.11. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (ст. 82,374, 405 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - принятие локальных нормативных актов, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

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

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ. Представлять во взаимоотношениях с директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

- 10.5. Совместно с директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани заявления о нарушении директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Участвовать в работе комиссий по оздоровлению работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани и обеспечению их детей новогодними подарками.
- 10.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять документы в органы местного самоуправления.
- 10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.12. Участвовать в работе комиссий ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке условий труда, урегулированию споров между участниками образовательных отношений, охране труда и других.
- 10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 10.14. Контролировать своевременность представления директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 10.15. Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.
- 10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно- оздоровительную работу в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

11. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

- 11.1. Согласно ст. 351.7 ТК РФ в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на вооруженные силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работни-

ком военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

- 11.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на вооруженные силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт. Дистанционные работники и работники, участвующие в электронном документообороте, могут направить сканированную копию повестки работодателю в порядке документооборота, установленном в организации (Письмо Минтруда России от 27 сентября 2022 г. № 14-6/10/В-13042 "В Общероссийский союз "Федерация независимых профсоюзов России" и в Общероссийское объединение работодателей "Российский союз промышленников и предпринимателей»)
- 11.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществления прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также прав и обязанностей, вытекающих прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.
- 11.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода. Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).
- 11.5. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня. Работник в течение шести месяцев после возобновления имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора в пе-

риод приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

- 11.6. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1. части первой статьи 81 ТК РФ.
- 11.7. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1.ст.121 ТК РФ)
- 11.8. В соответствии со статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и праздничные дни. В случае, если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст. 170 ТК).
- 11.9. Гражданам, которые с 24 февраля по 21 сентября 2022 года заключили контракт о прохождении военной службы либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, и с которыми в указанный период были расторгнуты трудовые договоры или служебные контракты, предоставляется преимущественное право трудоустройства на работу по ранее занимаемой должности у бывшего работодателя. Такое право они смогут реализовать в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту. При этом в случае невозможности предоставления старой должности работодатель должен будет предложить другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную гражданам по состоянию здоровья.
- 11.10. Дети работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеют право на организацию бесплатного горячего питания в образовательном учреждении в соответствии с действующим законодательством.
- 11.11. Женам (мужьям) военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящих военную службу по контракту отпуск по их желанию (на основании заявления работника) предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящих военную службу по контракту. Продолжительность отпуска супругов военнослужащих, призванных на военную

службу по мобилизации или проходящих военную службу по контракту по их желанию может быть равной продолжительности отпуска военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящих военную службу по контракту. Часть отпуска супругов военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящих военную службу по контракту, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы. Родителя и женам (мужьям) военнослужащих, военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящих военную службу по контракту, погибших или умерших вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году.

11.12. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);
- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);
- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);
- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);
- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);
- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоя-

нию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

11.13. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

11.13.1. для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;
- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

11.13.2. для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

12.1. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

12.3. Осуществляют контроль за выполнением плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани 1 раз в год.

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

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

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

12.7. Разногласия между руководством и трудовым коллективом, возникающие в процессе принятия коллективного договора, внесения в него изменений и дополнений в период срока его действия, разрешать сторонами путем при-

нятия компромиссного решения.

- 12.8 Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, принимать только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.
- 12.9 Действие настоящего договора распространяется на всех работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

(Приложение № 1 к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области
на 2025 - 2028 годы)

г. Сызрань

1. Общие положения

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее - ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани)
- 1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами и Уставом ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.
- 1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
- 1.4. Правила утверждены директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 1.5. Правила вывешиваются в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани на видном месте.
- 1.6. При приеме на работу администрация ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязана ознакомить работника с Правилами под подпись.
- 1.7. Правила являются приложением к коллективному договору ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

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 ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (ст.16 ТК РФ).
- 2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон: работника и ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (ст.67 ТК РФ).
- 2.1.3. При приёме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 57,58,59 Трудового кодекса РФ.
- 2.1.4. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудового договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационар-

ном рабочем месте).

2.1.5. 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.

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

2.1.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предоставляет администрации ГБОУ СОШ № 19 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, в случае, если в отношении лица осуществлялось уголовное преследование и в отношении которого дело прекращено по нереабилитирующим основаниям (ст. 331 Трудового кодекса Рос-

сийской Федерации);

7) справку о психиатрическом освидетельствовании предоставляют педагогические работники школы и все работники структурных подразделений (работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации));

8) 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, лаборант, административный работник, курирующий систему мер, направленных на неукоснительное соблюдение требований ФЗ об учете прекурсоров наркотических средств и психотропных веществ);

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

2.1.7.

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 предоставить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

2.1.8.

Педагогической деятельностью в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани имеют право заниматься лица:

- имеющее высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования "Образование и педагогические науки" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в общеобразовательной организации;
- без предъявления требований к стажу работы;
- соответствующее требованиям, касающимся прохождения предварительного (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя, обязательного психиатрического освидетельствования (не реже 1 раза в 5

лет), профессиональной гигиенической подготовки и аттестации (при приеме на работу и далее не реже 1 раза в 2 года), вакцинации, а также имеющее личную медицинскую книжку с результатами медицинских обследований и лабораторных исследований, сведениями о прививках, перенесенных инфекционных заболеваниях, о прохождении профессиональной гигиенической подготовки и аттестации с допуском к работе;

- не имеющее ограничений на занятия педагогической деятельностью, изложенных в статье 331 "Право на занятие педагогической деятельностью" Трудового кодекса Российской Федерации.

К занятию педагогической деятельностью не допускаются иностранные агенты (для государственных и муниципальных общеобразовательных организаций).

2.1.9. Приём на работу оформляется приказом директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани и объявляется работнику под расписку в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника директор обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

2.1.10. При приёме на работу директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязан ознакомить работника со следующими документами (ст. 68 ТК РФ):

- уставом ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани,
- коллективным договором,
- настоящими Правилами,
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности,
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, которое также знакомит работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правилами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией, с инструкциями по охране труда, противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности, с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.1.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, руководителя структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад»- не более 6 месяцев.

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

2.1.12. На каждого работника ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в соответствии с его письменным заявлением о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 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.

Трудовая книжка ведется в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, администрация ГБОУ СОШ № 19 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 СОШ № 19 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 СОШ № 19 г. Сызрани трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, имеет право в последующем подать администрации ГБОУ СОШ № 19 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 в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде").

Сведения о трудовой деятельности администрация ГБОУ СОШ № 19 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.

Лицо, поступающее на работу в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани по совместительству из другого учреждения, не предъявляет трудовую книжку в

случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если формирование сведений о трудовой деятельности работника осуществляется в электронной форме.

- 2.1.13. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, администрация ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.
- 2.1.14. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.
- 2.1.15. 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 ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если трудовая книжка на работника не ведется).

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

- 2.2. Отказ в приеме на работу.
- 2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).
- 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 не допускаются лица (ст. 331 ТК РФ):
-лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
-имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследова-

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

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

-признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

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

2.2.4. К трудовой деятельности в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности (ст. 351.1 ТК РФ).

2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ст. 64

ТК РФ).

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

2.2.7. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязана сообщить причину отказа в письменной форме (ст.64 ТК РФ).

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

2.2.9. Работодатель (директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани) обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

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

2.3. Перевод на другую работу.

2.3.1. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости осуществляется в соответствии со ст.72.2 ТК РФ.

2.3.2. В связи с изменениями в организации работы Учреждения допускаются изменения существенных условий труда работника: режим работы, размер оплаты труда, льготы и т. д. при продолжении работы по той же должности, специальности, квалификации.

Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца. В случае невозможности сохранения прежних условий труда и несогласии работника продолжать работу в новых условиях трудовой договор (контракт) прекращается (ст. ст. 77, 81 ТК РФ).

2.3.3. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.3.4. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.3.5. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее 25 п.2 ст. 72.1 ТК РФ 26 п.3 ст. 72.1 ТК РФ 39 окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

2.3.6. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за

счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.3.7. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК РФ.

2.4. Увольнение работников.

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

2.4.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани письменно за две недели (ч.1 ст. 80 ТК РФ).

2.4.3. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных ст. 261 ТК РФ.

2.4.4. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (ч.2 ст. 79 ТК РФ).

2.4.5. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ч. 3 ст. 79 ТК РФ).

2.4.6. При расторжении трудового договора директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани издаёт приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с ТК РФ.

2.4.7. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.8. Днём прекращения трудового договора (увольнения работника) является последний день работы работника (ч.3 ст. 84.1 ТК РФ).

В день прекращения трудового договора администрация ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязана выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1. ТК РФ) и произ-

вести с ним окончательный расчёт в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника ему выдаются заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ). Предоставление сведений о трудовой деятельности за период работы в ГБОУ СОШ № 19 г. 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 СОШ № 19 г. Сызрани, по адресу электронной почты ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, администрация ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма администрация ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани. Администрация ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, администрация ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязана выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном администрацией ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, по адресу электронной почты ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани), не получившего сведений о трудовой деятельности у администрации ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани после увольнения, администрация ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязана выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении

(на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

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

- 2.4.9. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК РФ).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

3. Основные права и обязанности и ответственность администрации ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани

- 3.1. Непосредственное управление ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани осуществляет директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.
- 3.2. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 22 ТК РФ):
- 3.2.1. Осуществлять приём на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками.
- 3.2.2. Применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение.
- 3.2.3. Совместно с профсоюзным комитетом осуществлять поощрение и премирование работников.
- 3.2.4. Привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке.
- 3.2.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани и других

работников, соблюдения настоящих Правил.

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

3.3. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязан (ст. 22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 11 и 26 числа каждого текущего месяца на указанный работником счет в банке в соответствии с коллективным договором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, трудовыми договорами (ст. 136 ТК РФ);
- соблюдать требования при получении и обработке персональных данных работников в соответствии с требованиями законодательства (ст. 88 ТК РФ);
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в управлении ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными закона-

- ми и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- 3.4. Администрация ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, учебно-вспомогательного, медицинского, обслуживающего персонала.
- 3.5. ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, как юридическое лицо, несет ответственность перед работниками:
- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;
 - за задержку трудовой книжки при увольнении работника;
 - незаконное отстранение работника от работы;
 - незаконное увольнение работника или перевод его на другую работу;
 - за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
 - за причинение ущерба имуществу работника, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. Права, обязанности и ответственность работников

- 4.1. Работник ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани имеет право на (ст.21 ТК РФ):
- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
 - предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
 - рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;
 - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
 - отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
 - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
 - объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - участие в управлении ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в формах, предусмотренных законодательством.

- ренных законодательством и уставом ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, в том числе через органы управления и общественные организации;
 - право на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
 - защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов, на защиту чести и достоинства всеми не запрещенными законом способами;
 - защиту в соответствии с законодательством РФ своих персональных данных, хранящихся у работодателя;
 - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
 - возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
 - предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим коллективным договором, его положениями.

4.2. Педагогические работники ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, кроме перечисленных в п.4.1. прав, пользуются следующими академическими правами и свободами (ч.3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»):

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов, иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой, утвержденной ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, к информационно-телекоммуникаци-

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

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани;
- на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.3. Академические права и свободы, указанные в п.4.2. настоящих Правил должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (ч.4 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»).

4.4. Педагогические работники ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани имеют следующие трудовые права и социальные гарантии (ч.5 ст.47 Федерального закона № 273-ФЗ «Закон об образовании в РФ»):

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии с законодательством РФ;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Самарской области, трудовым законодательством.

4.5. Педагогические работники ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы. Указанным работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. Работник ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязан (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани и других работников;
- незамедлительно сообщать директору ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани либо его заместителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани;
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

4.7. Педагогические работники ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязаны (ч.1 ст. 48 Федерального закона № 273-ФЗ «Закон об образовании в РФ»):

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

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, правила внутреннего трудового распорядка.
- осуществлять подготовку следующего перечня документации при реализации
 - образовательных программ дошкольного образования:
 - журнал посещаемости
 - календарно-тематический план
 - образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования:
 - Рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля.
 - Журнал учета успеваемости.
 - Журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность).
 - План воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства).
 - Характеристика на обучающегося (по запросу, для педагогических работников, осуществляющих функцию классного руководства).

4.8. Работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в период организации образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещении и на территории образовательного учреждения;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.9. Работник несет материальную ответственность за причиненный ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного

имущества ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, если учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (ст.238 ТК РФ).

4.9.1. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст.241 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4.5.2. настоящих Правил.

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

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

4.10. Работники ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 6.8. настоящих Правил.

4.11. Педагогический работник ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

4.12. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4.13. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение

или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

5. Режим работы и время отдыха

- 5.1. В ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (школа) устанавливается пятидневная и (или) шестидневная рабочая неделя, с двумя (одним) выходными днями - суббота и воскресенье или воскресенье. В связи с организацией в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани на старшей ступени обучения профильного обучения учащихся по индивидуальным учебным планам, для педагогических работников, преподающих в 10-11 классах, устанавливается шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днем (воскресенье).

В структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад» устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

Занятия в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани проводятся в две смены. В структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад» - 12 часовой режим пребывания воспитанников в группах. Структурные подразделения, реализующие общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад» функционируют в режиме пятидневной рабочей недели с 07-00 часов до 19-00 часов. Деятельность пребывания детей в структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад» устанавливается с 7-00 часов до 19-00 часов в режиме полного дня (12-часового пребывания). При необходимости в структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад» могут быть организованы группы продленного дня, которые функционируют в течение всего года, 5 раз в неделю, без организации питания при длительном пребывании ребенка в группе с 19-00 часов до 20-00 часов.

- 5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани устанавливается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с учетом:
- режима деятельности ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани;
 - продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

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

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

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

- 5.3. Для заместителей директора, руководителей структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад», работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, медицинскому работнику 39 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени для учебно-вспомогательного персонала, административно – хозяйственного и обслуживающего персонала определяются с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю. Режим работы и время отдыха для сторожей определяется графиком сменности, который утверждается директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ). Введение суммированного учёта рабочего времени оформляется приказом директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (ст.104 ТК РФ).

Учетный период при суммированном учете рабочего времени работников равен одному кварталу.

- 5.4. Для педагогических работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
- 5.5. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю следующим педагогическим работникам:
-педагогу-психологу;

-педагогу-библиотекарю;

-методисту;

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

- 20 часов в неделю учителю-логопеду, учителю-дефектологу;

- 24 часа в неделю музыкальным руководителям;

- 25 часов в неделю воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

- 30 часов в неделю инструкторам по физической культуре;

- 36 часов в неделю воспитателям

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

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

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

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

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

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

Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается годовым календарным учебным графиком ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани по согласованию с выборным

профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

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

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

в соответствии с Положением об электронном классном журнале ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

в соответствии с графиками учителей-предметников – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками, утверждаемыми приказами директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте порядка и условий выполнения работ);

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

графиками дежурств, утверждаемыми приказами директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани – периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

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

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

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

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

График работы сотрудников

Сотрудники	Время работы	Перерыв	Выходные дни
Директор	8.00-17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Руководитель структурного подразделения	8.00-17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Заместитель директора по УВР	8.00-17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Методист	9.00-17.00	13.00-13.48	Суббота, воскресенье
Начальник финансово-экономического отдела, бухгалтер, контрактный управляющий	8.00-17.00	12.00-13.00	Суббота, воскресенье
Заведующий хозяйством			
Педагог-библиотекарь	8.00- 17.00	12.00-13.00	Суббота, воскресенье
Старшая медицинская сестра	9.00- 17.00	13.00-13.48	Суббота, воскресенье
Учитель	8.00-16.48	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
	Не более 36 часов в неделю согласно расписания уро-	Прием пищи в течение рабочего времени од-	По расписанию в соответствии с учебной нагрузкой, воскресенье

Воспитатели групп общеразвивающей направленности	ков	новременно с обучающимися в столовой школы	
Воспитатели групп компенсирующей направленности	36 часов в неделю согласно графика	Согласно режима дня группы	Суббота, воскресенье
Музыкальный руководитель			
Инструктор по физической культуре	25 часов в неделю согласно графика	Согласно режима дня группы	Суббота, воскресенье
Учитель – логопед, учитель-дефектолог	24 часа в неделю	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
Педагог - психолог	30 часов в неделю	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
	20 часов в неделю	-	Суббота, воскресенье
	в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из 36-ти часов в неделю	13.00-13.48	Суббота, воскресенье или воскресенье (в зависимости от плана работы, графика консультационной деятельности)
Педагог дополнительного образования	в соответствии с утвержденным графиком работы, исходя из 18-ти часов в неделю	12.00-13.00	Суббота, воскресенье или воскресенье (в зависимости от графика работы объединений дополнительного образования)
Повар 1 смена			Суббота, воскресенье
Повар 2 смена			Суббота, воскресенье
Кухонный (подсобный) работник			Суббота, воскресенье
Помощник воспитателя	6.00-14.30	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	8.30-17.00	13.00-13.30	
	8.00-17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Кладовщик			Суббота, воскресенье
Делопроизводитель, секретарь, специалист по кадрам	8.00-17.00	13.30- 14.30	
	8.00-16.30	13.00-13.30	Суббота, воскресенье
Лаборант			Суббота, воскресенье
Специалист по защите информации	8.00-17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
	8.00-17.00	13.00-14.00	
Уборщик служебных помещений (СП)	8.00-17.00	12.00-13.00	Суббота, воскресенье
			Суббота, воскресенье
Уборщик служебных помещений (школа)	8.00-17.00	12.00-13.00	
	8.00-17.00	12.00-13.00	Суббота, воскресенье
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	40 часов в неделю	12.00-13.00	воскресенье
Вахтер, гардеробщик (школа)	40 часов в неделю	12.00-13.00	Суббота, воскресенье
Вахтер (СП)	8.00-17.00	12.00-13.00	Согласно графика сменности
Дворник	Согласно графика сменности	Прием пищи в течение рабочего дня на рабочем месте	Суббота, воскресенье
Сторож			
	8.00.17.00	12.00-13.00	Суббота, воскресенье
Лаборант			Согласно графика сменности
Кастелянша	8.00-17.00	13.00-14.00	
Грузчик	Согласно графика сменности	Прием пищи в течение рабочего	
Советник директора по вос-			

питанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		дня на рабочем месте	Суббота, воскресенье
	8.00-17.00	12.00-13.00	Суббота, воскресенье
	8.00-17.00	12.00-13.00	Суббота, воскресенье
	8.00-17.00	12.00-13.00	Суббота, воскресенье

5.11. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия. График дежурств утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

5.12. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

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

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

5.13. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утверждённых постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020г. № 28 (в действующей редакции, с изменениями и дополнениями), предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – 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.

5.14. Режим рабочего времени педагога-психолога определяется с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени,
- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе

с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за её пределами.

- 5.15. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных подпунктом 5.8. настоящего пункта 5 «Организация труда, режим работы, время отдыха» (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

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

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

Педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) для работы в лагере с дневным пребыванием детей с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации. С их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. В случае привлечения педагогических работников с их согласия к работе в лагере с дневным пребыванием детей в период, не совпадающий с отпуском, сверх указанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе за фактически отработанное время. Приказом директора определяются сотрудники учреждения, привлекаемые для работы в лагере с дневным пребыванием детей, устанавливается режим рабочего времени в период работы в лагере с дневным пребыванием детей.

- 5.16. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в

период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

- 5.17. Режим рабочего времени директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в каникулярное время, не совпадающее с его отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.
- 5.18. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей. График работы в каникулы утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.
- 5.19. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленного им рабочего времени в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 5.20. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В данные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников в каникулярное время.
- 5.21. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.
- 5.22. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок. Привлечение педагогических работников и иных работников в оздоровительные организации, расположенные в другой местности, возможно с их письменного согласия, в период своего отпуска, на условиях трудового договора.
- 5.23. Для работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, занимающих следующие должности, по согласованию с профкомом учреждения устанавливается ненормированный рабочий день:
 - заместитель директора по учебно-воспитательной работе;

- начальник финансово-экономического отдела;
- бухгалтер;
- руководитель структурного подразделения;
- заведующий хозяйством.

(Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается по согласованию с профкомом в Положении о дополнительных отпусках работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (Приложение № 2 к коллективному договору ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани).

- 5.24. Учебная нагрузка (педагогическая работа) на новый учебный год устанавливается директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани по согласованию с профкомом. Директор должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала их ежегодного оплачиваемого отпуска. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (директору, его заместителям, другим работникам) устанавливается по согласованию с профкомом, при условии, если учителя, для которых ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в образовательной организации и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

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

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Установленная педагогам дополнительного образования нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего учебного года при наличии 100% сохранности контингента.

Определение кандидатур педагогических работников для осуществления в следующем учебном году функций классного руководителя производится одновременно с распределением учебной нагрузки на новый учебный год с учетом преемственности осуществления классного руко-

водства в классах на следующий учебный год.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников учреждения.

При организации классного руководства недопустима отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

- 5.25. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).
- 5.26. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани;
- выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).

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

Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабо-

чие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного органа.

- 5.27. Допускается привлечение директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.
- 5.28. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани с письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета с дополнительной оплатой.
- 5.29. В случае производственной необходимости администрация ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ).

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

- 5.30. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 5.31. Работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней по должности:
- учитель,
 - педагог дополнительного образования,
 - заместитель директора по УВР,
 - руководитель структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад»;
 - методист;
 - педагог-психолог;
 - учитель – логопед,
 - учитель-дефектолог,
 - педагог-библиотекарь,

- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья в группах компенсирующей направленности: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель.

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

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

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

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

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

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

- 5.33. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска могут суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 5.34. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.
- 5.35. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
- занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ,
 - с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ,
 - в других случаях, предусмотренных Положением о дополнительных отпусках, предоставляемых работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (Приложение № 2 к коллективному договору ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани), ст.116 ТК РФ.
- 5.36. Работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани могут предоставляться дополни-

тельные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

- 5.37. Администрация ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
- 5.38. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам в соответствии с Положением «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани длительного отпуска сроком до одного года».
- 5.39. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.
- 5.40. Работник может выполнять определенные трудовым договором трудовые функции вне места нахождения работодателя, обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно- телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".
- 5.41. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
- 5.42. Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.
- 5.43. В случае, если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудо-

вого договора на бумажном носителе.

- 5.44. При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами документы, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа. По требованию работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе. Ознакомление лица, заключающего трудовой договор о дистанционной работе, с документами, может осуществляться путем обмена электронными документами.
- 5.45. По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе.
- 5.46. Порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе.
- 5.47. Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.
- 5.48. Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

6. Меры поощрения и взыскания

- 6.1. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани поощряет работников, добросовест-

но исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах (ст. 191 ТК РФ):

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

6.2. Поощрения применяются администрацией ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

6.3. При применении мер поощрения обеспечивать сочетание морального стимулирования труда. Поощрение оформляется приказом.

6.4. За особые трудовые заслуги работники представляются в органы власти и управления образованием к награждению почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

6.5. Трудовые коллективы участвуют в выдвижении работников для морального и материального поощрения, в том числе высказывают мнение по кандидатурам.

6.6. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

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

6.8. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

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

6.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани норм профессионального поведения и (или) устава ГБОУ СОШ № 19 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 могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (воспитанников).

6.10. До применения дисциплинарного взыскания директор ГБОУ СОШ № 19 г.

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

6.11. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ).

6.12. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).

6.13. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч. 5 ст. 193 ТК РФ).

Приказ директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).

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

6.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

6.16. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, на основании ходатайства выборного органа первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани или общего собрания работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (ст. 194 ТК РФ).

7. Оплата труда

7.1. Денежное содержание (заработная плата) выплачивается работнику каждые полмесяца — 11 и 26 числа месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата денежного содержания (заработной платы) производится накануне этого дня.

7.2. При выплате денежного содержания (заработной платы) каждому работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация о составных частях денежного содержания (заработной платы), причитающегося ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.3. Денежное содержание (заработная плата) перечисляется на банковскую карту либо на указанный работником счет в банке.

8. Заключительные положения

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

8.2. Настоящие Правила распространяются на всех работников Учреждения.

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

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКАХ,
ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ РАБОТНИКАМ**

(Приложение № 2

к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

на 2025 - 2028 годы)

г. Сызрань

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности.
- 1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.
- 1.3. Дополнительно оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.
- 1.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

2. Порядок предоставления дополнительных отпусков

- 2.1. Положение устанавливает следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:
 - заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
 - руководитель структурного подразделения;
 - начальник финансово-экономического отдела;
 - бухгалтер;
 - заведующий хозяйством.
- 2.2. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днём (ст. 119 ТК РФ) предоставляются следующей продолжительности:
 - руководитель структурного подразделения – 3 дня;
 - Заместитель директора по УВР – 5 календарных дней;
 - Начальник финансово-экономического отдела – 5 календарных дней;
 - бухгалтер – 5 календарных дней;
 - заведующий хозяйством (школа) - 5 календарных дней,
 - заведующий хозяйством структурного подразделения – 6 календарных дней.
- 2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.117 ТК РФ) следующей продолжительности:
 - повару – 6 календарных дней;
 - машинисту по стирке и ремонту спецодежды - 6 календарных дней;
 - старшей медицинской сестре – 14 календарных дней (12 рабочих дней) (письмо Департамента условий и охраны труда Минтруда России от 12 августа 2003 года №861-7/постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.74 г. N 298/П-22)
- 2.4. В соответствии со ст. 116 ТК РФ могут предоставляться следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, являющимся членом первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, за работу в течение года без больничного листа нетрудоспособности – 5 календарных дней;
- работникам, являющимся членом первичной профсоюзной организации структурных подразделений, за работу в течение года без больничного листа нетрудоспособности – 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани за активную социально- значимую работу - 5 календарных дней;
- председателю первичной профсоюзной организации структурных подразделений за активную социально- значимую работу - 3 календарных дня;
- членам профсоюзного комитета, в том числе структурных подразделений, за активную социально- значимую работу – до 3 календарных дней (по представлению председателя профсоюзного комитета);
- за организацию ремонта кабинета – до 3 календарных дней.

2.5. В целях организации мероприятий по оздоровлению работников, в соответствии с ч.2 ст. 41 ТК РФ работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию, по согласованию с работодателем предоставляется 2 дополнительных дня отдыха с сохранением за работником заработной платы или дополнительный отпуск продолжительностью 2 календарных дня. Основанием для предоставления вышеуказанных дней является сертификат о вакцинации, предъявленный вакцинированным работником.

2.6. Правом получения дополнительного неоплачиваемого отпуска могут пользоваться все работники ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в случае:

- смерть близких родственников - в количестве до 5-ти дней;
- вступление в брак в количестве - до 5-ти дней;
- при рождении ребёнка в семье - в количестве до 5-ти дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14-ти календарных дней в году;
- матерям, имеющим двоих или более детей до 14-ти лет - в количестве 14-ти календарных дней;
- педагогическим работникам через каждые 10 лет при непрерывной педагогической работе - 1 год (п.5 ст.55 Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» и ст.335 ТК РФ).
- сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- рождения ребёнка в семье, регистрация брака их родственников- 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 5 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обя-

занностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отпуск предоставляется работодателем на основании письменного заявления работника.

3. Порядок и условия предоставления длительного отпуска

- 3.1. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381) (далее соответственно - педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, который регламентируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".
- 3.2. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.
- 3.3. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

3.3.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

3.3.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы,

переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

3.3.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

3.3.4. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

- 3.4. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.
- 3.5. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).
- 3.6. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).
- 3.7. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

Положение об оплате труда

(Приложение № 3
к Коллективному договору государственного бюджетного общеобразователь-
ного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы
№ 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского
округа Сызрань Самарской области
на 2025 - 2028 годы)

г. Сызрань

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, с подп.«д», п. 2 ч. 2 ст. 29 и п. 7 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 129, 135, 333, 334, 335 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативными актами регионального уровня:

- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»,

- Положением о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования, утвержденным приказом министерства образования Самарской области от 31.10.2024 №734-од;

- иными нормативными актами

и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

1.2. Положение вступает в силу в день его утверждения и действует до момента отмены.

1.3. Настоящее положение не регулирует отношения по поводу назначения материальной помощи.

1.4. Положение направлено на мотивацию работников образовательной организации к качественному выполнению своих профессиональных обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, проявления творческого и ответственного отношения к труду, повышению качества и результативности выполняемой работы, активности в выполнении задач образовательной организации, обеспечения условий для качественной реализации образовательных программ и программы воспитания обучающихся, укрепление социального статуса работников образовательной организации.

1.5. Под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам организации за выполнение ими трудовой функции по определенной должности, а также иные выплаты (доплаты, надбавки, компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты).

1.6. Оплата труда работников образовательной организации включает: заработную плату, состоящую у отдельных категорий работников из оклада (должностного оклада), у педагогических работников части, устанавливаемой тарификацией, а также доплат и надбавок; стимулирующих и поощрительных выплат за выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии со следующими Положениями, конкретизирующими и дополняющими данное Положение:

-Положением о порядке распределении специального фонда оплаты труда работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани;

-Положением о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

1.7. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема бюджетных финансовых средств выделенных на выполнение государственного задания (государственных работ) образовательной организации, средств, формируемых из оплаты образовательных услуг, а также за счет средств оплаты за дополнительные образовательные услуги, в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности.

1.8. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- **заработная плата (оплата труда)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- **минимальный размер оплаты труда** - размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, устанавливаемый Федеральным законом;

- **должностной оклад (оклад)** — фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **выплаты компенсационного характера** — доплаты и надбавки работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

- **выплаты стимулирующего характера** — доплаты и надбавки работникам, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества выполняемой работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;

- **школа** — структурная единица ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, реализующая основные общеобразовательные программы общего образования;

- **структурное подразделение (далее - СП)** — структурная единица ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, реализующая основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.10. Оплата труда работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.11. Заработная плата работника ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани макси-

мальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.12. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, вступивших в трудовые отношения с учреждением. Действие настоящего Положения не распространяется на гражданско-правовые взаимоотношения между ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани и физическими лицами.

1.13. В связи с дифференцированным подходом нормативно-правовых актов Самарской области принципиально различаются системы оплаты труда работников школы и структурных подразделений.

1.14. Предельный уровень соотношения заработной платы директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани и средней заработной платы работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности не более 4.

2. Система оплаты труда работников школы

2.1. Под системой оплаты труда понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате работникам образовательной организации выполнение ими трудовых функций.

2.2. В образовательной организации устанавливается система оплаты труда, при которой величина заработной платы работника зависит от фактически отработанного времени, согласно данным учета, ведущегося в образовательной организации.

2.3. Оплата труда работников образовательной организации состоит из постоянной и переменной частей.

2.4. Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых функций и представляет должностной оклад работника, установленный ему в соответствии со штатным расписанием.

2.5. Переменной частью оплаты труда являются премии, надбавки и иные выплаты, назначаемые в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

2.6. Формирование фонда оплаты труда:

Формирование фонда оплаты труда работников Школы осуществляется на основе методики формирования фонда оплаты труда согласно постановлению Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области».

Формирование фонда оплаты труда работников Школы осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего

образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее - нормативные затраты).

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{\text{NRO}_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + \text{ОЗ} \right) + T + Y,$$

где NRO_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

N_z - количество месяцев в z-м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

Y - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

2.7. Структура фонда оплаты труда работников школы

Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения включает в себя заработную плату — административно-управленческого персонала, педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала и состоит из:

1.Базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);

- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается при наличии вакансий в Учреждении на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплата устанавливается в соответствующем дополнительном соглашении размере от должностного оклада вакантной должности за 1 штатную единицу.

Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается при наличии вакансий в Учреждении на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплата устанавливается в соответствующем дополнительном соглашении размере от должностного оклада вакантной должности за 1 штатную единицу.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплата устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема выполняемой работы.

2.Специального фонда оплаты труда работников, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист";
- 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, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;
- выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за

сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Доплата за увеличение объема работы производится на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

Доплаты за увеличение объема работ могут быть установлены на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) по соглашению сторон и оплачиваются за фактически отработанное время в размере **до 45000 руб.**

3. Стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются данным Положением.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда)
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для

их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

4. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

2.8. Установление заработной платы работников школы.

Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Школы в пределах базового фонда оплаты труда работников Школы.

Оплата труда работников Школы производится на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

2.8.1. Заработная плата директора Учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = БЧр + СПр + СТр$$

где ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

БЧр – базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧр = ЗПпср \times Кр + Чр$$

где ЗПпср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в ОУ с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь.

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа – 1,1

Чр – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем.

СПр – специальная часть фонда оплаты труда руководителя ОУ, которая рассчитывается по формуле :

$$СПр = (ЗПпср \times Кр \times КЗН) - (ЗПпср \times Кр) + М$$

где Кзн - 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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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;

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливаются в случае отсутствия оснований установления повышающегося коэффициента 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. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ОУ.

М – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, руководителю ОУ устанавливается учредителем.

Стр – стимулирующая часть фонда оплаты труда выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТр = С_r$$

где С_р – величина стимулирующих выплат руководителю ОУ, которая устанавливается учредителем.

2.8.2. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс

Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле

$$ЗП_{\pi} = БЧ_{\pi} + СП_{\pi} + СТ_{\pi},$$

где ЗП_π - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

БЧ_π - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_{\pi} = C_{\pi i} \times K_{\pi p} \times H \times Y_{\pi} \times 4,2 \times K_{\pi r}$$

где С_{πi} - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по образовательной программе, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

К_{πр} - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академиче-

ский час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере 1,3 (далее - коэффициент).

Н - количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

У_п - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

К_{гр} - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (технология), физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

СП_п - специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$СП_{п} = ((БЧ_{п} \times К_{зн}) - БЧ_{п}) + ((БЧ_{п} \times К_{нм}) - БЧ_{п}) + Д,$$

где К_{зн} - 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, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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.

1,1 - за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента 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

К_{нм} - повышающий коэффициент за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист", который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической ра-

ботой и (или) наставнической деятельностью;

Д - выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда оплаты труда;

СТ_п - стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_{п} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В,$$

где Категория - ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле

$$\text{Категория} = (БЧ_{п} \times K_{кв}) - БЧ_{п},$$

где K_{кв} - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

В - выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области отдельно по уровням обучения 2 раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября.

2.8.3. Заработная плата заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела Школы устанавливается директором в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗП_{зг} = БЧ_{зг} + СП_{зг} + СТ_{зг},$$

где ЗП_{зг} - заработная плата заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела;

БЧ_{зг} - базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_{зг} = ЗП_{пср} \times K_p + П,$$

где ЗП_{пср} - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда за январь и за сентябрь;

K_p - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате

труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5 (далее - коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

П - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

СП_{зг} - специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, которая рассчитывается по формуле

$$СЧ_{зг} = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + P,$$

где K_{зн} - 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, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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.

1,1 - за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента 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.

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТ_{зг} - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_{зг} = C_p,$$

где C_p - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, начальнику финансово-экономического отдела.

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и начальника финансово-экономического отдела общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за

счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

2.8.4. Заработная плата работников школы состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностные оклады (оклады) работников Школы, за исключением директора, заместителя директора, начальника финансово-экономического отдела, общеобразовательного учреждения и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 М 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями и дополнениями).

Прочий персонал включает в себя административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс и учебно-вспомогательный персонал в соответствии с учебным планом.

3. Оклад (должностной оклад)

3.1. Под окладом (должностным окладом) в соответствии со ст. 129 ТК РФ понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующим штатным расписанием и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.3. Размер оклада (должностного оклада) может повышаться по решению работодателя, оформленному приказом по образовательной организации и дополнительным соглашением с сотрудником.

4. Доплаты и надбавки

4.1. Работникам образовательной организации в соответствии с действующим законодательством устанавливаются следующие доплаты:

- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу в ночную смену;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. За работу в выходные и праздничные дни работникам с повременной оплатой труда устанавливаются выплаты в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

По желанию работника вместо указанных выше выплат ему могут предоставляться дополнительные дни отдыха.

4.3. За выполнение обязанностей временно отсутствующего педагогического работника устанавливается доплата в соответствии с выданным количеством разовых учебных часов.

4.4. За совмещение профессий (должностей) устанавливается доплата в размере, установленном по соглашению сторон.

4.5. Совокупный размер доплат, установленных работнику, максимальным размером не ограничивается.

4.6. Работникам образовательной организации могут устанавливаться следующие виды надбавок и доплат к заработной плате:

- за квалификационную категорию педагогического работника;
- за стаж работы;
- иные виды надбавок в соответствии с нормативными актами образовательной организации, другими действующими Положениями:
- Положением о порядке распределении специального фонда оплаты труда работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани;
- Положением о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях повышения мотивации качества работы и поощрения за результаты труда в образовательной организации могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

5.2. Сотрудники образовательной организации могут быть премированы в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани.

5.3. Размер премии зависит от конкретных показателей производственной деятельности и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении.

6. Начисление и выплата заработной платы

6.1. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, подписанные руководителем образовательной организации.

6.2. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают назначенные для этого сотрудники: заместитель директора по УВР по педагогическим работникам, заведующий хозяйством по работникам категории АХП и (или) МОП, в структурных подразделениях контроль за составлением табеля осуществляют руководители структурных подразделений.

6.3. Заработная плата начисляется за фактически отработанное время и перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

6.4. Моментом исполнения обязательств об оплате труда образовательной организации является представление надлежащих документов в банковскую организацию.

6.5. При выплате заработной платы работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежная компенсация за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани с учетом мнения представительного органа работников

6.6. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 26-го числа расчетного месяца – за первую половину месяца и 11-го числа месяца, следующего за отработанным – окончательный расчет за месяц.

6.7. Если срок выплаты заработной платы выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, она производится накануне этого дня.

6.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по личному заявлению работника или по решению судебных органов.

6.9. Информация о всех начислениях и удержаниях денежных средств представляется только сотруднику или лицам, имеющим право на получение такой информации в соответствии с действующим законодательством.

6.10. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

7. Ответственность работодателя

7.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОГО
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ ГБОУ СОШ
№ 19 г. СЫЗРАНИ**

(Приложение № 4 к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области
на 2025 - 2028 годы)

г. Сызрань

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с

- Конституцией РФ,
 - с подп. «д», п. 2 ч. 2 ст. 29 и п. 7 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
 - ст. 129, 135, 333, 334, 335 Трудового кодекса Российской Федерации,
 - нормативными актами регионального уровня;
 - Уставом ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани;
 - Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 №617 «О оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»,
 - иными нормативными актами
- и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда.

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

1.2. Положение устанавливает систему выплат, доплат, надбавок определяемых работникам общеобразовательного учреждения с учётом мнения представительного органа работников (первичная профсоюзная организация), ст.144 ТК РФ.

1.3. Размеры выплат, доплат, надбавок определяются на основании распорядительных документов, анализа работы сотрудников и устанавливаются приказом директора школы.

1.4. Выплаты, доплаты, надбавки могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работы, как основным работником, так и работающим по совместительству.

1.5. Надбавки отменяются или их размеры уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушениях трудовой дисциплины.

1.6. Доплаты и выплаты, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в ночное время и т.д.) определяются в процентном отношении от тарифной части заработной платы.

1.7. Выплаты из специального фонда могут быть установлены как в % отношении так и в абсолютных величинах по приказу руководителя.

1.8. Работникам, отработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступлением в учебное заведение, находящимся в отпуске, на больничном листе и другим причинам выплаты и доплаты производятся за фактически отработанное время.

1.9 Экономия средств специального фонда оплаты труда направляется на выплаты премий и иных поощрительных выплат.

2. Размер и условия назначения выплат и доплат из специальной части фонда оплаты труда

2.1. В Школе устанавливаются следующие выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством:

- Выплаты пособия по временной нетрудоспособности – 3 дня за счет работодателя.

- Доплата за работу в ночное время - устанавливается за работу в ночное время в период с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут согласно табелю учета рабочего времени.

Доплата устанавливается за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер доплаты - 35% от должностного оклада (ставки).

- Доплата за работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни - устанавливается за работу в выходные и нерабочие праздничные дни на основании приказа директора Учреждения.

Работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- Доплата за сверхурочную работу - устанавливается за работу сверх установленной трудовым договором продолжительности рабочего времени, отраженную в табеле учета рабочего времени.

Работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

Доплата за сверхурочную работу сторожей производится 1 раз в квартал за количество часов, отработанных в течении квартала.

- Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

1. По результатам специальной оценки условий труда:

Наименование должности работников	Критерии установления	Размер
руководитель структурного подразделения, зав-хоз, методист, учитель - логопед, педагог - психолог, делопроизводитель в соответствии с отчетом специальной оценки условий труда	Световая среда	4% (от должностного оклада или базовой стоимости учебной нагрузки)
Машинист по стирке и ремонту спецодежды, помощник воспитателя в соответствии с отчетом специальной оценки условий труда	Тяжесть трудового процесса, световая среда.	До 12% (от должностного оклада)

старшая медицинская сестра в соответствии с отчетом специальной оценки условий труда	Биологический фактор, световая среда	До 12% (от должностного оклада)
Повар в соответствии с отчетом специальной оценки условий труда	Микроклимат, тяжесть трудового процесса, световая среда	До 12% (от должностного оклада)
Кухонный (подсобный) работник в соответствии с отчетом специальной оценки условий труда	Тяжесть трудового процесса, световая среда	До 12% (от должностного оклада)
Кладовщик	Тяжесть трудового процесса	До 4 % (от должностного оклада)

2. в процентном отношении от базовой части заработной платы работника про порционально отработанному времени:

- учителю химии – в размере 8,4%;
- учителю информатики и ИКТ – в размере 12%;
- учителю физики – в размере 8,4%;

3. Доплата за работу с хлорсодержащими веществами устанавливается в процентном отношении от базовой части заработной платы:

- гардеробщику – 12%;
- уборщику служебных помещений за уборку туалетов – 12%

- Выплата, определяемая повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки - устанавливается в следующих размерах:

Коэффициент 1,2 – за ученую степень доктора наук;

Коэффициент 1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, за Федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования

(устанавливается по одному основанию по выбору работника).

- За почетную грамоту Министерства просвещения РФ – 300 рублей.

- Доплата педагогическим работникам за выполнение дополнительных ви-

дов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью:

1. За работу с родителями – 1000 рублей
2. За проверку тетрадей и письменных работ

Доплата педагогическим работникам за проверку тетрадей, письменных работ, тестов устанавливается в процентном соотношении от базисной части оплаты труда 1 раз в полгода (на 1 сентября и 1 января):

- 5% - для учителей русского языка и литературы, математики, начальных классов;
- 2% - для учителей остальных предметов, кроме учителей музыки, физической культуры, ОБЖ.

3. За заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.) – 500 рублей

4. Использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения – 1000 рублей.

5. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, при организации на уровне среднего общего образования профильного обучения (учебные предметы базового и углубленного уровня), проведении курсов элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий, при организации внеурочной деятельности с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса устанавливаются педагогическим работникам в следующих размерах:

3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего общего образования при наполняемости класса (группы) от 1-8 учащихся,

2 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего общего образования при наполняемости класса (группы) от 9-12 учащихся,

1,5- для педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего общего образования при наполняемости класса (группы) от 13-16 учащихся,

1,2- для педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего общего образования при наполняемости класса (группы) от 17-20 учащихся,

1- для педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего общего образования при наполняемости класса (группы) от 21-25 учащихся.

6. Другие дополнительные виды работ:

- за высокое качество выполнения обязанностей руководителя методического объединения до 5000 рублей;
- за качественное составление расписания учебных занятий до 10000 рублей;
- за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС до 10000 рублей;

- за высокое качество выполнения обязанностей секретаря собрания трудового коллектива, педагогического совета, методической оперативки, ППк до 5000 рублей;
- за качественную работу по военно-патриотическому воспитанию учащихся до 20000 рублей;
- за высокое качество выполнения обязанностей ответственного за работу с опекаемыми детьми, по вопросам материнства и детства до 7000 рублей;
- за качественную работу по снижению травматизма среди учащихся до 7000 рублей;
- за высокий уровень организации общешкольных мероприятий с учащимися до 10000 рублей;
- за качественную работу по организации отдыха и оздоровления сотрудников до 2000 рублей;
- за социально-значимую работу, не предусмотренную должностными обязанностями до 15000 рублей;
- за качественное выполнение обязанностей ответственного за воинский учёт и бронирование до 5000 рублей;
- за качественное выполнение обязанностей ответственного за пожарную безопасность до 10000 рублей;
- за качественное выполнение обязанностей ответственного, уполномоченного по охране труда до 7000 рублей;
- за выполнение обязанностей ответственного лица образовательного учреждения за выполнение мероприятий по антитеррористической защите объекта – 10000 рублей;
- за высокое качество организации документооборота, использование большого количества компьютерных программ до 10000 рублей;
- за качественное обслуживание компьютерной техники, аудио (видео) аппаратуры до 15000 рублей;
- за высокое качество работы по поддержанию оборудования в рабочем состоянии до 10000 рублей;
- за качественную работу по осуществлению своевременного ремонта, обеспечение сохранности, технической исправности инвентаря и оборудования до 10000 рублей;
- за качественную работу по подготовке отчетной документации до 10000 рублей;
- за организацию научно-исследовательской деятельности обучающихся - до 5000 рублей;
- Доплаты за проведение консультаций и дополнительных занятий с обучающимися устанавливаются в размере до 3500 рублей.
- за совмещение профессий (должностей) в СП «Детский сад»– до 100 %;
- за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы в СП «Детский сад»– до 100%;

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в СП «Детский сад» – до 100%;

- за выполнение работ различной квалификации в СП «Детский сад» – до 100%;

- за работу с воспитанниками с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития, дети с ОВЗ) в СП «Детский сад» – до 20%.

- Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»

- Доплаты за выполнение работ различной квалификации.

- за совмещение профессий (должностей) – до 100% (ст.151 ТК);

- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы – до 100% (ст.151ТК)

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – 50% (ст. 151 ТК РФ);

2.2. Размеры надбавок и доплат, выплачиваемых из специального фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, определяются на 01 января и на 01 сентября учебного года и устанавливаются приказом директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

2.3. Надбавки и доплаты могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работы, как основным работникам, так и работающим по совместительству.

2.4. Работникам, отработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступлением в учебное заведение, находящимся в отпуске, на больничном листе и другим причинам выплата надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.

2.5. Размеры выплат и доплат, выплачиваемых из специального фонда оплаты труда, устанавливаются при участии Управляющего совета ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани на основании приказа директора.

2.6. Экономия специального фонда распределяется на поощрения сотрудников:

- по итогам учебного года;
- по итогам финансового года;
- в связи с профессиональными праздниками;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет).

**НОРМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
РАБОТНИКОВ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СМЫВА-
ЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ**

(Приложение № 5 к коллективному договору государственно-
го бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 19
им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани
городского округа Сызрань Самарской области
на 2025 - 2028 годы)

г. Сызрань

1.1. В соответствии со ст. 221 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются бесплатно средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании в соответствии с нормами, которые устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

1.3. Норма выдачи средств индивидуальной защиты:

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи на год(период) (штуки, пары, комплекты, мл)	Основания выдачи СИЗ (пункты ЕТН, правил по охране труда и иных документов)
1.	Вахтер	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на год	прил.1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 4732
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 4732
			Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 4732
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 4732
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 4732
			Перчатки для индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 6.8.1. карта ОПР № 16
		Средства	Головной убор для	1 шт.на год	прил. 1 к Приказу

		защиты головы	защиты от общих производственных загрязнений		от 29.10.2021 № 767Н п. 4732
2.	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 913
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений/ для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	1 пара на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 913 прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 6.8.1. карта ОНР № 15
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 913
		Средства защиты рук	Перчатки для индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 6.8.1. карта ОНР № 15
3.	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 997
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания), от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 997
			Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 997
			Куртка для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	1 шт. на 2 года	прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 N 767н п. 4.7.1 Карта ОНР № 17
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 997

			Обувь специальная для защиты от скольжения	1 пара на год	прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п.1.1.1. карта ОПР № 17
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 997
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, порезов)	12 пар на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 N 767н п. 1.18.1, 1.22.1 карта ОПР № 17
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 997
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, от грубодисперсных аэрозолей (пыли)	1 шт на год.	прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 1.24.1 карта ОПР № 17
4.	Заведующий хозяйством	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 2.1.1. карта ОПР № 5
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	24 пар на год	прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 2.1.1. карта ОПР № 5
5.	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 1511
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 1511
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 1511
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 1511
6.	Кухонный рабочий/подсобный рабочий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий	1 шт. на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 1776

			(истирания)		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 1776
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, порезов)	12 пар на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 1776 прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 N 767Н п. 1.22.1 карта ОНР № 68 карта ОНР № 48
			Перчатки для индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 6.8.1. карта ОНР № 48, карта ОНР № 68
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 1776
7.	Лаборант	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 1858
			Фартук для защиты от растворов кислот и щелочей	до износа	прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п.6.3.1 карта ОНР № 8
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п 1858
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, порезов)	12 пар на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п 1858 прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п.1.22.1 карта ОНР № 8
			Перчатки для защиты от растворов кислот и щелочей	12 пар на год	прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п.6.3.1

					карта ОНР № 8
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п 1858
		Средства защиты глаз	Очки защитные от химических факторов	1 шт. на год	прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п.6.3.1 карта ОНР № 8
8.	Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п 4031
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п 4031
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п 4031
			Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 6.8.1 карта ОНР № 61, карта ОНР № 79, карта ОНР № 42
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п 4031
9.	Повар детского питания	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п 3594
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п 3594
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п 3594
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов	12 пар на год	прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п.

			нетоксичных веществ		6.8.1. карта ОПР № 67, карта ОПР № 86, карта ОПР № 47
10.	Помощник воспитателя	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п 3677
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п 3677
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, порезов)	12 пар на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п 3677 прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 N 767н п. 1.22.1 карта ОПР № 78 карта ОПР № 60 карта ОПР № 40
			Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 N 767н п. 6.8.1 карта ОПР № 78 карта ОПР № 60 карта ОПР № 40
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п 3677
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п 4030
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п 4030
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п 4030
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, порезов)	12 пар на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п 4030 прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 N 767н п. 1.14.1 1.16.1, 1.18.1 карта ОПР № 80 карта ОПР № 11 карта ОПР № 41

		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п 4030
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п 4030
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, газов и мелкодисперсных аэрозолей, от химических факторов, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт на год	прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 N 767н п. 1.24.1, 6.4.1, 6.5.1 карта ОПР № 80 карта ОПР № 11 карта ОПР № 41
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	определяется документами изготовителя	прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 N 767н п. 7.1.2, 7.2.1 карта ОПР № 80 карта ОПР № 11 карта ОПР № 41
12.	Старшая медсестра	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 2435
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 2435
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 6.8.1 карта ОПР № 38 карта ОПР № 58 карта ОПР № 76
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 2435
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и	до износа	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 2435

			газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью – фильтрующие полумаски		
13.	Сторож	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 4732
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 4732
			Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 4732
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 4732
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 4732
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 4732
14.	Уборщик служебных и производственных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п.4932
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п.4932
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, порезов)	12 пар на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п.4932 прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п. 1.22.1 карта ОПР № 65 карта ОПР № 45 карта ОПР № 14 карта ОПР № 84
			Перчатки для защиты от воды и растворов	12 пар на год	прил. 2 к Приказу от 29.10.2021 №

			нетоксичных веществ		767Н п. 6.8.1 карта ОНР № 65 карта ОНР № 45 карта ОНР № 14 карта ОНР № 84
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	прил. 1 к Приказу от 29.10.2021 № 767Н п.4932

1.4. Нормы бесплатной выдачи смывающих средств работникам:

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1.	Всем работникам организации (за исключением ниже указанных профессий)	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл/200 г в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
2.	Вахтер	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл/200 г в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства гидрофобного действия	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)
3.	Гардеробщик	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл/200 г в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения		Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа		Средства гидрофобного действия	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)
4.	Дворник	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл/200 г в месяц		приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))		приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)
5.	Заведующий хозяйством	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл/200 г в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
6.	Кладовщик	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл/200 г в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)
7.	Кухонный работник (подсобный рабочий)	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл/200 г в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства гидрофобного действия	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
8.	Лаборант	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл/200 г в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства гидрофобного действия	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
9.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл/200 г в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства гидрофобного действия	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)
10	Повар	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл/200 г в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства гидрофобного действия	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие
11.	Помощник воспитателя	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл/200 г в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства гидрофобного действия	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
12	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл/200 г в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц (в период распространения вирусной инфекции (заболеваний))	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
13	Старшая медсестра	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл/200 г в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: Всему медицинскому персоналу
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства гидрофобного действия	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
14	Сторож	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл/200 г в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
15	Уборщик служебных помещений	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл/200 г в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 1 Производственные загрязнители: Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства гидрофобного действия	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)

№ п/ п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл в месяц	приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, таблица 2 Виды работ: При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно–управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани
(приложение № 6 к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области
на 2025 - 2028 годы)

г. Сызрань

I. РАЗДЕЛ

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (школа)

1.1. Общие положения

1.1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (далее - «Положение»), разработано в соответствии с:

- с Конституцией РФ,
- ст. 129, 135, 333, 334, 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- с подп. «д», п. 2 ч. 2 ст. 29 и п. 7 ст. 47 Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- нормативными актами регионального уровня;
- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 №617 «О оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»,
- уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее - Учреждения)
- иными нормативными актами

и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани

1.1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иным работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – Учреждения) и распространяется на педагогических работников Учреждения, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал, иных работников Учреждения.

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

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

1.1.5. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от

оценки качества работы работника. Они назначаются за показатели эффективности в работе.

1.1.6. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения за фактически отработанное время, премирование по итогам календарного года - фиксированной суммой.

1.1.7. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливаются учредителем, в лице Западного управления министерства образования Самарской области, в размере не более 3% от общего стимулирующего фонда оплаты труда учреждения по результатам работы в соответствии с положением.

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

1.2. Размер, виды и распределение стимулирующего фонда.

1.2.1. Виды, порядок и размеры надбавок, выплат и доплат стимулирующего характера для всех категорий работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, соглашениями, приказами директора.

Выплата надбавки осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 617 23.08.2024г. «О оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области» к выплатам стимулирующего характера относятся:

✓ ежемесячные надбавки за выслугу лет работникам по профессиональной квалификационной группе должностей "Педагогические работники» при стаже работы :

- от 5 до 10 лет - 500 руб.,
- от 10 и выше лет - 1000 руб.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника Школы права на получение этой надбавки.

✓ Надбавка за интенсивность и напряженность (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и др.) - не более 30 тыс. рублей;

✓ Надбавка, определяемая повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию, предоставляются руководящим и педаго-

гическим и иным работникам при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории, и устанавливается повышающим коэффициентом:

№ п/п	Категории работников	Повышающий коэффициент	Условия начисления	Основание
1.	Педагогические работники	1,2	Высшая квалификационная категория	Повышающий коэффициент устанавливается работникам с даты принятия аттестационной комиссии квалификационной категории.
		1,1	Первая квалификационная категория	

✓ премия за выполнение особо важных или срочных работ – не более 30 тыс. рублей;;

✓ премия за высокие результаты работы (месяц, четверть квартал, полугодие, год) - не более 45 тыс. рублей;

✓ Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) - устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования.

Размер стимулирующих выплат работника определяется путем умножения стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов, набранных работником общеобразовательного учреждения.

Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер поощрительных выплат по результатам работы работников учреждения утверждается приказом директора.

1.2.2. Стимулирующий фонд в процентном соотношении между категориями работников школы составляет:

- административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – не более 30%;
- педагогические работники – не менее 70%.

1.2.3. Стоимость одного балла утверждается приказом директора школы. Стоимость одного балла определяется путем деления стимулирующей части ФОТ работников на общее количество баллов, которое складывается из суммы количества баллов каждой отдельной категории работников умноженное на количество работников данной категории. Стоимость одного балла устанавливается два раза в год (на 1 января и 1 сентября календарного года). Стоимость балла может меняться.

1 балл = стимулирующая часть ФОТ/ общее количество баллов.

1.2.4. Стимулирующий фонд директора Учреждения составляет не более 3% от общего стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения и его структурных подразделений.

1.2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и начальника финансово-экономического отдела и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых на календарный год, устанавливается в кратности 3.

1.2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых на календарный год, устанавливается в кратности 4

1.3. Условия для назначения надбавок и доплат.

1.3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках, переменах и во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

1.4. Условия для снижения или отмены надбавок и доплат

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

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

1.4.2. Снятие (отмена) стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) работнику Учреждения оформляется приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, за исключением отмены стимулирующих надбавок по причине наличия дисци-

плинарного взыскания. При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) снимаются приказом директора без согласования с Управляющим советом с момента получения работником дисциплинарного взыскания.

1.5. Порядок установления стимулирующих выплат

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

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

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

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

Отчетным периодом для заполнения листов оценивания эффективности (качества) работы считается:

- с 01.01 по 31.08 календарного года, выплаты производятся с 01 сентября по 31 декабря текущего календарного года.
- с 01.09 по 31.12 календарного года, выплаты производятся с 01 января по 31 августа следующего календарного года.

Стимулирующая надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) работника Учреждения рассчитывается по схеме: стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных работником.

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

1.5.6. Стимулирующие выплаты сотрудникам учреждения, работающим по совместительству, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным положением.

1.6. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

1.6.1. Педагогические работники (учителя, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог дополнительного образования), административно-управленческий персонал Учреждения (зам.директора по УВР, начальник финансово-экономического отдела), учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал и иные работники Учреждения предоставляют администрации Учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), два раза в год: до 10 января и до 10 сентября текущего календарного года.

1.6.2. Заместители директора Учреждения, иные лица, входящие в состав экспертной комиссии, утверждаемой приказом директора Учреждения, обрабатывают материалы самоанализа работников, проверяют достоверность информации, представленной в материалах самоанализа, соответствие ее критериям, подтверждающим документам, подсчитывают количество набранных работниками баллов, представляют материалы с указанием размера стимулирующих надбавок работникам Учреждения директору Учреждения до 15 января и 15 сентября текущего календарного года.

1.6.3. Директор Учреждения направляет представленные материалы на согласование Управляющему совету Учреждения до 17 числа месяца отчетного периода.

1.6.4. Управляющий совет Учреждения до 20 числа отчетного периода рассматривает представленные материалы, согласовывает и направляет их директору Учреждения.

1.6.5. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом Учреждения, председателем профсоюзного комитета Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат, о сроках их выплат не позднее 22 числа отчетного периода.

1.7. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения

1.7.1. Критерии оценки деятельности учителя

Основание для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по препода-	Положительная динамика – 1 балл Сохранение – 0,5 балла Отрицательная динамика – (-1 балл)	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года

Основание для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
		ваемому учителем предмету(-ам)			
	1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Отсутствие – 1 балл Снижение – 0,5 балла При наличии – (-1) балл за каждого неуспевающего	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	Доля выше, чем в среднем по ОУ – 1 балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствие 75% и более – 1 балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1 балл Менее 100% - (-1) балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	1.6.	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	На уровне – 1 балл Выше – 2 балла	2	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года

Основание для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
		выше среднего значения по «образовательному округу»			
	1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствие 75% и более – 1 балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	1.8.	Соответствие выбора обучающимися предметов ГИА-9 профилю обучения в 10 классе или профессиональной направленности в СПО	Соответствие 100% - 1 балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	1.9.	Соответствие годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ/ГВЭ	Соответствие не менее 65 % - 1 балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	1.10 .	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1 балл Менее 100% - (-1) балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	1.11 .	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1 балл Менее 100% - (-1) балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	1.12 .	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100% - 1 балл Менее 100% - (-1) балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	1.13	Наличие выпускни-	Наличие – 1 балл	1	- С 01.01 по

Основание для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
	.	ков, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награжденных медалью, обучавшихся у учителя			31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	1.14 .	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	На уровне – 1 балл Выше – 2 балла	2	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	1.15 .	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение численности или отсутствие – 1 балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	1.16 .	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших	100% - 1 балл Менее 100% - (-1) балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года

Основание для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
		к обучению, составляет 100%			
	1.17 .	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	100% - 1 балл Менее 100% - (-1) балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	1.18 .	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие – 1 балл, наличие – (-1) балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	1.19 .	Вовлечение несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений	От 75% и выше – 2 балла	2	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	1.20 .	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)	Школьный уровень – 0,5 балла; Окружной (городской) уровень – 1 балл Региональный уровень – 1,5 балла Всероссийский (международный) уровень – 2 балла	2	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	1.21 .	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	Имеет положительную динамику, но не превышает средних значений по ОО – 0,5 балла Выше, чем по ОО – 1 балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года

Основание для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
		ОО или имеет положительную динамику			
	1.22 .	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	Имеет положительную динамику, но не превышает средних значений по ОО – 0,5 балла Выше, чем по ОО – 1 балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	1.23 .	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 ТУ/ДО для ОО	На уровне - 1 балл Выше – 2 балла	2	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	1.24 .	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие - 1 балл Наличие – (-1) балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального саморазвития	2.1.	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)	Школьный уровень – 0,5 балла; Окружной (городской) уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла Всероссийский (международный) уровень – 3 балла	3	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года

Основание для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
	2.2.	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 уровень – 0,5 балла; Окружной (городской) уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла Всероссийский (международный) уровень – 3 балла	3	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	На уровне и выше – 1 балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Школьный уровень: победитель, призер – 0,5 балла (но не более 3 баллов); Окружной уровень: победитель – 2 балла, призер – 1 балл (но не более 5 баллов); Региональный уровень: победитель – 5 баллов, призер – 4 балла (но не более 10 баллов); Всероссийский уровень: победитель – 10 баллов, призер – 5 баллов	10	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи	1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов)	3	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года

Основание для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
		«Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты			
	2.6.	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	В качестве участника: имеет положительную динамику, но не превышает средних значений по ОО – 1 балла, выше, чем в среднем по ОО – 2 балла. В качестве болельщика: имеет положительную динамику, но не превышает средних значений по ОО – 0,5 балла, выше, чем в среднем по ОО – 1 балла (баллы могут суммироваться)	3	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	2.7.	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	1 балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	2.8.	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	1 балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года

Основание для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
		по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО			
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1.	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% - 1 балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	3.2.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1 балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организо-	На окружном (городском) уровне – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском (международном) уровне- 3 балла	3	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года

Основание для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
		ванных иными ОО (в зависимости от уровня)			
	4.2.	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)	На окружном (городском) уровне: победитель – 1,5 балла, призер/лауреат/дипломант – 1 балл, специальный приз/благодарственное письмо – 0,5 балла; На региональном уровне: победитель – 3 балла, призер/лауреат/дипломант – 2,5 балла, специальный приз/благодарственное письмо – 2 балла; участник – 1,5 балла; На всероссийском (международном) уровне - победитель – 4 балла, призер/лауреат/дипломант – 3,5 балла, специальный приз/благодарственное письмо – 3 балла; участник – 2,5 балла	4	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	4.3.	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	Наличие - 1 балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	4.4.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя,	1 балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года

Основание для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
		установленного ТУ/ДО для ОО			
	5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие - 1 балл, Наличие – (-1) балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	5.3.	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	Положительная динамика – 1 балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
	5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие – 1 балл Наличие – (-1) балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
			Всего	69 баллов	

1.7.2. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) административно-управленческого аппарата Учреждения

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

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла	1
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР:	3

	по одному предмету-1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла	
1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл	1
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл; 76-100% - 2 балла	2
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла	2
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
1.7.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	2
1.8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	2
1.9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
1.10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	2
1.11.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балл	2
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла	2
1.13	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла; сохранение значения — 1 балл	2

1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	1
1.15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	1
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы): на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	1
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	1
1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	3
1.19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	2
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	3
1.23	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	1
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	2

ИТОГО		44
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл	1
2.2.	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл (подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОиН СО)	1
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	1
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона-1балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	1
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет)– 0,5 балла	1
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла	2
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах –1 балл	1

2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	1
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	2
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше -1 балл	1
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	1
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% -1 балл	17
	ИТОГО:	17
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	2
3.3.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1	1

	ИТОГО:	5,5
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	1
4.2.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1
4.3.	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	1
4.4.	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
4.5.	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини- технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
	ИТОГО:	5
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла	3
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
5.3.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1
5.4.	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл	1
5.5.	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла	2

5.6.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла	2
5.7.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2
	ИТОГО:	13
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1.	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл	1
6.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	1
6.3.	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла	1,5
6.4.	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог- психолог или привлеченный по договору): 1 балл	1
	ИТОГО:	4,5
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1.	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1
7.2.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
7.3.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла	2
7.4.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне– 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	3
7.5.	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охвачен-	2

	ных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 2 балла	
7.6.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла	2
	ИТОГО:	11
	ИТОГО:	100

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) начальника финансово-экономического отдела

№№ пп	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	
1.1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	6
1.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	6
1.3.	Обеспечение целевого использования бюджетных субсидий, внебюджетных средств	6
1.4.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников на начисление заработной платы	6
1.5.	Рациональное составление сметы доходов и расходов Учреждения, ПФХД	6
1.6.	Своевременная и качественная сдача отчетности	6
1.7.	Высокая интенсивность труда, выполнение особо важных заданий	6
	ИТОГО:	42

1.7.3. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) педагога-психолога, педагога дополнительного образования, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-библиотекаря

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от	70%-74% - 0,5 б.; 75%-79% - 1 б.; 80% и более – 1,5 б.	1,5	- С 01.01 по 31.08 календарного года

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
	первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период			- С 01.09 по 31.12 календарного года
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% - 1 б.	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
1.3.	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 педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	1 б. 1,5 б. 2 б. 2,5 б. 3 б.	7	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучаю-	Наличие -1б	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
	щихся с ОВЗ			31.12 календарного года
1.5.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)	средний балл 3,0-3,5 – 0,5 б.; средний балл 3,6-4,0 – 1 б.; средний балл 4,1 и выше – 2 б.	2	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
1.6.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79% - 1 б.; 80% и более – 2 б.	2	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образова-	Наличие: На уровне округа -0,5 б. На уровне региона – 1 б.	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
	ния (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)			
2.2.	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: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)	до 5%; -1б 5-10%-2б 10-15% 3б свыше 15%-4б	4	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	до 5% -0,5 б. 5%-10%; -1 б. свыше 10%-2 б.	2	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	100%- 2 б. 50%- 1 б.	2	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
2.5.	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	10%-1б	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой	На уровне округа (города) – 1 балл На уровне региона –	3	- С 01.01 по 31.08 календарного

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
	молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	2 балла На всероссийском уровне – 3 балла		года - С 01.09 по 31.12 календарного года
2.7.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	На уровне округа (города) – 1 балл На уровне региона – 2 балла На всероссийском уровне – 3 балла	3	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	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	100% - 2 балла Более 50% - 1 балл	2	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
3.2.	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)	На уровне ОО – 1 балл На уровне округа – 1, 5 балла На уровне области – 2 балла	2	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность участия педагога в распространении	На уровне ОО – 1 балл	4,5	- С 01.01 по 31.08 ка-

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
	педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	На уровне округа – 1, 5 балла На уровне области – 2 балла		календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	На уровне ОО – 1 балл На уровне округа – 1, 5 балла На уровне области – 2 балла	2	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	2 балла	2	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	На окружном (городском) уровне: победитель – 1,5 балла, призер/лауреат/дипломант – 1 балл, специальный приз/благодарственное письмо – 0,5 балла; На региональном уровне: победитель – 3 балла, призер/лауреат/дипломант – 2,5 балла, специальный приз/благодарственное письмо – 2 балла; участник – 1,5 балла; На всероссийском (международном) уровне - победитель –	4	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
		4 балла, призер/лауреат/дипломант – 3,5 балла, специальный приз/благодарственное письмо – 3 балла; участник – 2,5 балла		
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	2 балла	2	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 50% - 1 балл; свыше 50%- 2 балла	2	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл Наличие – (-1) балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие - 1 б. Наличие - (-1 б.)	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
		Всего	54 балла	

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспе-			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
	чению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	Положительная динамика – 1 балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	- отсутствие положительного результата за отчетный период – 0 б. - Наличие положительного результата – 16	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
1.3.	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); - 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; - создан персонифицированный информационный банк	16 26 36	3	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
	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			
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% - 1 б.; 71-85% - 2 б; свыше 85% - 3 б.	3	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Участник-0,5б Победитель/призер: на окружном уровне - 1б; На региональном -2б	2	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	на окружном уровне - 1б; На региональном -2б	2	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
1.7.	Выявление детей с антивитаальными переживаниями и аутоагрессией	-	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
1.8	Информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения	-	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
				- С 01.09 по 31.12 календарного года
1.9.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 б; 61-75% - 1 б; 76-85% - 1,5 б; свыше 85% - 2 б.	2	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
1.10.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 б; 61-75% - 1 б; 76-85% - 1,5 б; свыше 85% - 2 б.	2	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
1.11.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 б; 61-75% - 1 б; 76-85% - 1,5 б; свыше 85% - 2 б	2	
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Наличие-1б	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Наличие - 1б	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	на окружном уровне: участник -0,5б; лауреат/призер -1б На региональном уровне: участник - 1б; лауреат/призер -2б	2	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
3.2.	Результативность презентации собственной деятельно-	на окружном уровне: участник -0,5б;	2	- С 01.01 по 31.08 календар-

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
	сти в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	лауреат/призер -1б На региональном уровне: участник - 1б; лауреат/призер -2б		ного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	на окружном уровне: участник -0,5б; На региональном уровне: участник - 1б;	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	на окружном уровне: участник -0,5б; На региональном уровне: участник - 1б;	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Авторская программа внедрена: на уровне ОУ – 1 б. на уровне округа – 2 б. на уровне региона – 3 б.	3	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Авторская программа внедрена: на уровне ОУ – 1 б. на уровне округа – 2 б. на уровне региона – 3 б.	3	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	Разработаны и внедрены: на уровне ОУ – 1 б. на уровне округа – 2 б. на уровне региона – 3 б.	3	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся,	1%-5% - 0,5 б; 5% до 10% - 1 б.;	1,5	- С 01.01 по 31.08 календар-

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
	получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	более 10% - 1,5 б.		ного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл	1	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
		Всего	39,5 баллов	

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя – логопеда, учителя – дефектолога

№ п/п	Критерий оценивания	Шкала оценивания	Максимальное значение баллов	Срок оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	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): <u>Учитель-дефектолог:</u> по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие» <u>Учитель-логопед</u> (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня об-	20%-39%; 40%-59%; 60% и более	0,5 балл 1 балла 2балла	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года

№ п/п	Критерий оценивания	Шкала оценивания	Максимальное значение баллов	Срок оценивания
	разования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»			
1.2.	Число обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов):	школьный уровень окружной уровень региональный уровень и выше	0,5 балл 1 балла 2 балла	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55%-60% 61%-75% 76%-85% Свыше 85%	0,5 балл 1 балла 2 балла 3 балла	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультационной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55%-60% 61%-75% 76%-85% Свыше 85%	0,5 балл 1 балла 2 балла 3 балла	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Отсутствие	1 балл	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процесса				
2.1	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	Наличие	3 балла	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года

№ п/п	Критерий оценивания	Шкала оценивания	Максимальное значение баллов	Срок оценивания
2.2.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Наличие	1 балл	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
3.Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов)	Окружной уровень: участник призер, победитель (лауреат) региональный и выше уровень: участник призер, победитель (лауреат)	1 балл 2 балла 2 балла 3 балла	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	Да	1 балл	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов)	школьный уровень окружной уровень региональный уровень и выше	0,5балл 1 балла 2 балла	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
3.4.	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, российском или международном уровнях:	школьный уровень окружной уровень региональный уровень и выше	0.5 балла 1 балла 2 балла	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
Итого:			23 балла	

Критерии оценки эффективности (качества) работы педагога-библиотекаря

№ п/п	Критерий оценивания	Шкала оценивания	Максимальное значение баллов	Срок оценивания
1	Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг			

1.1	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	До 45% Свыше 45%	1 балл 2 балла	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
1.2	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	До 20 посещений Свыше 20 посещений	1 балл 2 балла	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
1.3	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач свыше 12 книговыдач	1 балл 2 балла	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
1.4	Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов.	100 %	2 балла	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
1.5	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; свыше 75% от общего количества обучающихся	1 балл 2 балла	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
1.6	Доля учащихся, вовлеченных 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; свыше 20% от общего количества обучающихся	1 балл 2 балла	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			

2.1	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х человек; свыше 3-х человек	1 балл 2 балла За уровень выше окружного плюс 3 балла	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1	Разработанные и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 7-ти разработок; свыше 7-ти разработок	1 балл 2 балла	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
3.2	Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет и на школьном сайте.	Да/нет	2 балла	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1	Результативность в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	школьный уровень окружной уровень региональный уровень более высокий уровень	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
4.2	Осуществление работы с документами, включенными в «Федеральный список экстремистских материалов»	Своевременное и качественное осуществление работы, ежемесячное обновление списков	2 балла	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
4.3	Отсутствие нарушений санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, требующих выполнения мероприятий организационного характера (без целевых финансовых вложений)	Выполнение критерия	2 балла	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года

4.4	Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работником правил и норм этики.	Выполнение критерия	1 балл	- С 01.01 по 31.08 календарного года - С 01.09 по 31.12 календарного года
Итого				30 баллов

1.7.4. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иных работников Учреждения

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
Бухгалтер			
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Качественное ведение учета поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей и основных средств.	квартал	5 баллов
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	квартал	5 баллов
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	квартал	5 баллов
	Отсутствие замечаний по составлению бухгалтерской отчетности и представления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.	квартал	5 баллов
	Эффективное использование современных технологий в работе	квартал	5 баллов
		Всего	25 баллов

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
Заведующий хозяйством			
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	квартал	5 баллов
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	квартал	5 баллов

	Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной и электробезопасности.	квартал	5 баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	квартал	5 баллов
	Создание здоровьесберегающего образовательного пространства.	квартал	5 баллов
		Всего	25 баллов

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
Секретарь, специалист по кадрам			
Позитивные результаты деятельности	Эффективная и качественная работа по ведению делопроизводства по обучающимся, воспитанникам, работникам Учреждения	квартал	5 баллов
	Эффективная и своевременная работа с входящей документацией.	квартал	5 баллов
	Эффективная и качественная работа по подготовке документов по вопросам функционирования и развития ОУ	квартал	5 баллов
	Выполнение особо срочных заданий	квартал	5 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, педагогов, родителей (законных представителей) обучающихся и воспитанников.	квартал	5 баллов
		Всего	25 баллов

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
Уборщик служебных помещений			
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	квартал	5 баллов
	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.	квартал	5 баллов
	Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	квартал	5 баллов
		Всего	15 баллов

Основание для назначения стимулирующих	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
--	----------	-------------------	--------------------------------

выплат			
Дворник			
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Обеспечение надлежащего санитарного состояния и порядка территории школы и прилегающей к школе территории. Своевременное обеспечение доступа к школе учащихся, педагогов, родителей в зимнее время.	квартал	5 баллов
	Бережное отношение и сохранность уборочного инвентаря.	квартал	5 баллов
	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда.	квартал	5 баллов
		Всего	15 баллов

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
Вахтер			
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса и предписаний контролирующих органов на санитарно-гигиеническое состояние помещений, территории, на соблюдение пропускного и внутриобъектового режима, соблюдений требований антитеррористической защищенности	квартал	5 баллов
	Эффективная и качественная работа по обеспечению порядка в здании. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	квартал	5 баллов
	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Отсутствие обоснованных жалоб на культуру обслуживания.	квартал	5 баллов
		Всего	15 баллов

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
Гардеробщик			
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Эффективная и качественная работа по сохранности одежды обучающихся в гардеробе на период дежурства	квартал	5 баллов
	Соблюдение противопожарной безопасности и санитарно-гигиенических требований. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	квартал	5 баллов
	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Отсутствие обоснованных жалоб на культуру обслуживания.	квартал	5 баллов
		Всего	15 баллов

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
Сторож			
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте. Неукоснительное соблюдение противопожарной безопасности.	квартал	5 баллов
	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса и предписаний контролирующих органов на соблюдение пропускного и внутриобъектового режима, соблюдений требований антитеррористической защищенности	квартал	5 баллов
	Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны в ночное время, выходные и праздничные дни со стороны администрации.	квартал	5 баллов
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	квартал	5 баллов
		Всего	20 баллов

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и оборудования			
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Эффективная, качественная и своевременная работа по проведению косметического текущего ремонта отдельных конструкций.	квартал	5 баллов
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	квартал	5 баллов
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории школы	квартал	5 баллов
		Всего	15 баллов

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
Лаборант			
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Содержание лабораторного, компьютерного оборудования в исправном состоянии.	квартал	5 баллов
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не	квартал	5 баллов

	связанных с капитальным вложением средств).		
		Всего	10 баллов

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
Специалист по защите информации			
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Эффективная работа по обеспечению защиты информации и операционной надежности (киберустойчивости)	квартал	5 баллов
	Содержание компьютерного оборудования в исправном состоянии.	квартал	5 баллов
		Всего	10 баллов

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
Специалист по охране труда			
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Отсутствие замечаний по охране труда и технике безопасности по результатам проверок надзорными органами	квартал	3 балла
	Отсутствие травматизма среди работников	квартал	3 балла
	Проявление инициативности в создании комфортной, оптимальной среды в ГБОУ для организации учебно-воспитательного процесса, здоровьесбережения детей и сотрудников	квартал	4 балла
		Всего	10 баллов

1.8. Порядок выплаты материальной помощи.

1.8.1. Работникам школы может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся на конец отчетного периода (финансового года) в результате экономии фонда оплаты труда.

1.8.2. Материальная помощь - в размере до 5000 руб. выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующего дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами.

- Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение).

- Смерть близких родственников (родителей, супруга, детей и др. лиц, находящихся на иждивении работника).

1.8.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам школы материальной помощи является заявление работника с приложением соответствующих документов.

1.8.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором школы.

1.8.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, обслуживающему персоналу и

иным работникам определяется руководителем школы и оформляется приказом.

1.9. Порядок премирования работников.

1.9.1. Основными показателями для выплаты работникам премии за выполнение особо важных или срочных работ являются:

- Своевременное и качественное выполнение особо важных и срочных работ – не более 30000 рублей.

1.9.2. Основными показателями премирования работников за высокие результаты работы (месяц, четверть квартал, полугодие, год) являются:

- результаты работы учреждения в целом не более 45000 рублей;
- итоги учебного года, календарного года не более 45000 рублей;
- результаты подготовки к началу учебного года не более 45000 рублей.
- разработка и реализация инициативных управленческих решений не более 30000 рублей;
- эффективное исполнение обязанностей директора школы по приказу Западного управления во время его отсутствия не более 30000 рублей.
- качественное администрирование школьного сайта не более 20000 рублей;
- эффективная работа АСУ РСО в школе не более 20000 рублей;
- за творческую, качественную работу в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей не более 25000 рублей,
- конструктивную инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда - не более 30 тыс. рублей;
- за высокое качество организации и проведения общешкольных мероприятий - не более 25 000 рублей;
- за высокие результаты спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – не более 25 000 рублей;
- за расширение зоны обслуживания – не более 25 000 рублей
- за высокое качество работы по подготовке обучающихся к ГИА – не более 25 000 рублей;
- за победу в конкурсах профессионального мастерства на окружном, областном, федеральном уровне – не более 25 000 рублей;
- качественное исполнение обязанностей организаторов ЕГЭ, ГИА не более 10000 рублей;
- интенсивность использования компьютерной техники, различного программного обеспечения, своевременного, качественного заполнения программы АСУ РСО не более 8000 рублей;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей, влияющих на качество обучения и воспитания не более 25000 рублей;
- высокие результаты обучающихся (призер, победитель) в олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях окружного, областного, федерального, международного уровней не более 25000 рублей;

- методическая поддержка молодых преподавательских кадров в течение трех первых лет преподавательской работы (осуществление наставничества) не более 5000 рублей.
- напряжённость, сложность труда и расширение объёмов работ, содержание закреплённого участка в соответствии с СанПиН не более 20000 рублей;
- организация бухгалтерского учёта в образовательном учреждении с использованием современных форм и методов учёта, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности собственности не более 25000 рублей;
- высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности детей, сотрудников не более 25000 рублей;
- высокое качество выполнения требований пожарной, электробезопасности, охраны труда, выполнения необходимых объёмов ремонта не более 20000 рублей;
- интенсивное использование различного программного обеспечения и компьютерной техники не более 20000 рублей;
- высокое качество выполнения обязанностей технического специалиста на пункте проведения экзамена не более 20000 рублей;

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

3.4. Педагогические работники Учреждения, административно-управленческий персонал, иные работники школы могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

3.5. Премирование определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

II. РАЗДЕЛ

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу *структурных подразделений государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, «Детский сад № 32», «Детский сад № 47», «Детский сад № 55»*

2.1. Общие положения.

2.1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам структурных подразделений государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования, «Детский сад № 32», «Детский сад № 47», «Детский сад № 55» (далее — структурное подразделение Учреждения) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- приказом министерства образования Самарской области от 31.10.2024 № 734 «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования»,
- постановлением 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»;
- постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника»,

- постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- 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 от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2020 № 845 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования Самарской области государственных бюджетных, автономных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования и утверждении методики расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета»,
- постановлением Правительства Самарской области от 25.03.2022 № 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее - Учреждения).

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

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

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

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

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

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

- 23,2% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные и основные адаптированные общеобразовательные программы дошкольного образования в образовательных организациях, осуществляющих реализацию основных и основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования.

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

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

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

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

- 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, - не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- 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), - не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- ежемесячные надбавки за выслугу лет – не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

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

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

Стим. балл 1 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (54%) :_на максимальное кол-во баллов этого раздела

Стим. балл 2 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (20%) :_на максимальное кол-во баллов этого раздела

Стим. балл 3 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (13%) :_на максимальное кол-во баллов этого раздела

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

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

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

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

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

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

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

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

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

2.3.7. К видам стимулирующих выплат руководителям структурных подразделений относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия по итогам работы (месяц, квартал, год).

2.3.8. Надбавки руководителям структурных подразделений Учреждения за интенсивность и напряженность работы, за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются приказом директора Учреждения на основании предложений экспертным советом по установлению стимулирующих выплат (далее – совет).

2.3.9. Совет, утверждаемый директором Учреждения, вносит предложения директору Учреждения об установлении размеров надбавок за интенсивность и напряженность работы, за результативность и качество работы (эффективность труда) руководителям структурных подразделений Учреждения.

2.3.10. Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы определяется в процентах от стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения с учетом особенностей работы конкретного руководителя образовательного учреждения и с учетом соблюдения норм, установленных в пункте 2.3.24. раздела 2 настоящего положения.

2.3.11. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается сроком не более чем на один календарный год с указанием даты начала и окончания периода её действия.

2.3.12. В течение периода действия надбавки за интенсивность и напряженность работы её размер может быть снижен или выплата прекращена полностью в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.3.13. Руководителям структурных подразделений, принятым на работу с установлением испытательного срока, надбавка за интенсивность и напряженность работы на срок прохождения испытания не устанавливается.

2.3.14. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается руководителям структурных подразделений на основании оценки их деятельности, проводимой в соответствии с критериями и показателями результативности и качества работы (эффективности труда) руководителей образовательных учреждений, утвержденными приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.10.2024 № 734 «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования» (далее – Критерии результативности и качества работы).

2.3.15. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается исходя из количества баллов, полученных по итогам оценки деятельности руководителей структурных подразделений, в следующих размерах:

Количество баллов, полученных по итогам оценки деятельности руководителей структурных подразделений, ед.	Размер надбавки за результативность и качество ра- боты (эффективность труда) (% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения)	
	Руководителям структур- ных подразделений, в ко- торых численность обу- чающихся (воспитанни- ков), а также иных полу- чателей услуг составляет 1500 чел. и менее	Руководителям струк- турных подразделений, в которых численность обучающихся (воспитан- ников), а также иных по- лучателей услуг состав- ляет 1501 чел. и более
30 – 40,5 баллов	2%	1,5%
41 – 50,5 баллов	3%	2,5%
51 – 60,5 баллов	4%	3,5%
61 – 69,5 баллов	5%	4,5%
70 баллов и более	6%	5,5%

2.3.16. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на период с 1 февраля текущего года по 31 января следующего года.

2.3.17. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) вновь назначенным руководителям структурных подразделений устанавливается со дня назначения на должность на срок 6 месяцев в размере 5000 (пять тысяч) рублей, но не более 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

По истечении шестимесячного срока руководитель структурного подразделения в течение 7 рабочих дней проводит самооценку деятельности за отработанный период на основании Критериев результативности и качества работы и представляет лист самооценки деятельности в совет.

Совет в течение 7 рабочих дней со дня получения листа самооценки деятельности руководителя структурных подразделений направляет директору Учреждения предложение об установлении руководителю структурного подразделения размера надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) в соответствии с пунктом 2.3.15. настоящего положения на период с первого числа седьмого месяца работы руководителя образовательного учреждения до 31 января следующего года.

2.3.18. Руководителям структурных подразделений, принятым на работу с установлением испытательного срока, надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) на срок прохождения испытания не устанавливается.

2.3.19. Премия за выполнение особо важных или срочных работ, премия по итогам работы (месяц, квартал, год) (далее – премии) устанавливаются распорядительным актом директора Учреждения в целях материального поощрения и повышения мотивации к улучшению качества выполняемых задач, возложенных на соответствующее структурное подразделение с учетом соблюдения норм, установленных в пункте 2.3.21. раздела 2 настоящего положения.

Конкретный размер премии может быть определен как в процентах от должностного оклада руководителя образовательного учреждения, так и в абсолютном размере.

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

2.3.21. Установление надбавок за интенсивность и напряженность работы, а также премий осуществляется с учетом предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя структурного подразделения и среднемесячной заработной платы работников структурного подразделения.

При установлении надбавок за интенсивность и напряженность работы, премий используются расчеты соотношения среднемесячной заработной платы руководителя структурного подразделения и среднемесячной заработной платы работников структурного подразделения, произведенные в соответствии с пунктом 20 положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Кратность предельного уровня соотношения установлена в положениях об оплате труда работников образовательных учреждений, утвержденных постановлениями Самарской области, указанными в пункте 2.1.1. раздела 2 настоящего положения.

Для обеспечения соблюдения предельного уровня соотношения руководители структурных подразделений информируют директора Учреждения о превышении (возможном превышении) предельного уровня соотношения для принятия решения об установлении размеров надбавки за интенсивность и напряженность работы и премий.

2.3.22. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) не может быть установлена руководителю 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. Условия для назначения стимулирующих выплат.

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

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;

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

2.5. Условия для снижения или отмены стимулирующих выплат.

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

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

2.5.2. Снятие (отмена) стимулирующих выплат работнику Учреждения оформляется приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, за исключением отмены стимулирующих выплат по причине наличия дисциплинарного взыскания. При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты снимаются приказом директора без согласования с Управляющим советом с момента получения работником дисциплинарного взыскания.

2.6. Порядок установления стимулирующих выплат.

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

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

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

2.6.4. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения Учреждения, работающим по совместительству, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным положением. Работникам структурного подразделения Учреждения, принятым в порядке перевода из другого структурного подразделения Учреждения по той же должности, сохраняются выплаты стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда), назначенные на предыдущем месте работы. Формы материалов самоанализа педагогических, медицинских работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников структурного подразделения Учреждения утверждаются приказом директора Учреждения.

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

2.7.1. Педагогические, медицинские работники, административно-управленческий, обслуживающий персонал структурного подразделения Учреждения предоставляют руководителю структурного подразделения Учреждения аналитические материалы в соответствии с утвержденными критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) один раз в год: в срок до 15 января за период оценивания с 1 января по 31 декабря.

2.7.2. Члены экспертной комиссии структурного подразделения Учреждения, утверждаемой приказом директора Учреждения, проверяют достоверность информации, представленной в материалах самоанализа, соответствие ее критериям, подтверждающим документам, подсчитывают количество набранных работниками баллов, представляют материалы с указанием размера стимулирующих надбавок работникам структурного подразделения Учреждения, и представляет документы директору Учреждения в срок до 20 января отчетного периода.

2.7.3. Руководители структурных подразделений для установления размера надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) в срок до 1 февраля текущего года проводят самооценку деятельности за предыдущий год в соответствии с Критериями результативности и качества работы и представляют листы самооценки деятельности в совет.

2.7.4. Совет осуществляют анализ объективности самооценки деятельности руководителей структурных подразделений в соответствии с Критериями результативности и качества работы и при необходимости запрашивают подтверждающие документы.

2.7.5. В срок до 10 февраля текущего года совет направляет директору Учреждения предложения об установлении руководителям структурных подразделений размеров надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) в соответствии с пунктом 2.3.15. раздела 2 настоящего положения.

2.7.6. Директор Учреждения по согласованию с советом Учреждения, председателем профсоюзного комитета структурного подразделения Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат, о сроках их выплат не позднее 15 февраля отчетного периода.

2.8. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) работников СП «Детский сад № 32», «СП «Детский сад № 47», СП «Детский сад № 55»

ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани для определения стимулирующих надбавок.

2.8.1. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) **воспитателя** структурного подразделения Учреждения.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской 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, из 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДО/АОП ДО: - частично соответствует; - соответствует; - соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход.	3
1.2.	Доля родителей воспитанников образовательного учреждения, 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 – 4 балла	4
1.3.	Доля воспитанников образовательного учреждения в возрасте от 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников данной возрастной категории: 30% – 40% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 2 балла; 41% – 50% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 3 балла; 51% и более воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 4 балла	4
1.4.	Доля воспитанников образовательного учреждения в возрасте	4

	от 5 до 8 лет, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников данной возрастной категории: 10% – 1 балл; 10% – 15% – 2 балла; 16% – 24% – 3 балла; более 24% – 4 балла	
1.5.	Результаты участия воспитанников образовательного учреждения в федеральных и региональных конкурсах, фестивалях, учрежденных министерством образования Самарской области («Космофест», «Икаренок», «Мой наставник» (номинация «Лучший наставник обучающийся») и др.): участие в окружном этапе – 1 балл; победа в окружном этапе/участие на региональном уровне – 2 балла победа на региональном уровне – 3 балла; <i>Баллы могут суммироваться</i>	6
1.6.	Участие воспитанников образовательного учреждения в движении "Будущие профессионалы 5+": участие в первом (отборочном) этапе: – 1 балл; участие во втором (очном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла	3
1.7.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденными приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня).	3
1.8.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекса в соответствии с нормами СанПиН).	1
1.9.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	1
1.10.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня).	1
1.11.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	3
1.12.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента).	1
1.13.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного.	3
1.14.	Результативность участия педагога в распространении педаго-	3

	гического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	
1.15.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	2
1.16.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	3
1.17.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	1
1.18.	Доля воспитанников образовательного учреждения, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% – 1 балл; 20% – 2 балла; 30% – 3 балла	3
1.19.	Доля воспитанников образовательного учреждения в возрасте от 6 лет и старше – участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников данной возрастной категории: от 10% до 20% – 2 балла; от 21% до 30% – 3 балла; свыше 30% – 4 балла По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	4
1.20.	Доля воспитанников образовательного учреждения в возрасте от 6 лет и старше, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников данной возрастной категории: 5% – 2 балла; 6-9% – 3 балла; 10% и выше – 4 балла	4
1.21.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.22.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников образовательного учреждения во время образовательного процесса.	1
1.23.	Отсутствие нарушений в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья воспитанников.	1
1.24.	Длительность отсутствия воспитанников образовательного учреждения по причине болезни (по итогам отчетного года): до 5 дней – 3 балла; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней – 1 балл	3
	итого:	63
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), - из 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		

3.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	2
3.2.	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; -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	2
3.3.	За сложность и напряженность в работе с воспитанниками при превышении плановой наполняемости в соответствии с требованиями СанПиН.	3
3.4.	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, ограниченными возможностями здоровья, с детьми раннего возраста, с детьми, воспитывающимися в разновозрастных группах.	5
	итого:	12
	На ежемесячные надбавки за выслугу лет из 13% стимулирующей части	
	При выслуге от 3 до 10 лет – 10% от должностного оклада.	
	При выслуге свыше 10 лет – 15% от должностного оклада.	

2.8.2. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) инструктора физической культуры, музыкального руководителя структурного подразделения Учреждения.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования 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 Самарской области, из 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДО/АОП ДО: - частично соответствует; - соответствует; - соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход.	3
1.2.	Доля родителей воспитанников образовательного учреждения, 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 – 4 балла	4
1.3.	Доля воспитанников образовательного учреждения в возрасте от 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры	4

	и спорта), в общей численности воспитанников данной возрастной категории: 30% – 40% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 2 балла; 41% – 50% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 3 балла; 51% и более воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 4 балла	
1.4.	Результаты участия воспитанников образовательного учреждения в федеральных и региональных конкурсах, фестивалях, учрежденных министерством образования Самарской области («Космофест», «Икаренок», «Мой наставник» (номинация «Лучший наставник обучающийся») и др.): участие в окружном этапе – 1 балл; победа в окружном этапе/участие на региональном уровне – 2 балла победа на региональном уровне – 3 балла; <i>Баллы могут суммироваться</i>	6
1.5	Участие воспитанников образовательного учреждения в движении "Будущие профессионалы 5+": участие в первом (отборочном) этапе: – 1 балл; участие во втором (очном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла	3
1.6.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня).	3
1.7.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекса в соответствии с нормами СанПиН).	1
1.8.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	1
1.9.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня).	1
1.10.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	3
1.11.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента).	1
1.12.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного.	3
1.13.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе прове-	3

	дения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	
1.14.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	2
1.15.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	3
1.16.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	1
1.17.	Доля воспитанников образовательного учреждения, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% – 1 балл; 20% – 2 балла; 30% – 3 балла	3
1.18.	Доля воспитанников образовательного учреждения в возрасте от 6 лет и старше – участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников данной возрастной категории: от 10% до 20% – 2 балла; от 21% до 30% – 3 балла; свыше 30% – 4 балла По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	4
1.19.	Доля воспитанников образовательного учреждения в возрасте от 6 лет и старше, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников данной возрастной категории: 5% – 2 балла; 6-9% – 3 балла; 10% и выше – 4 балла	4
1.20.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.21.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников образовательного учреждения во время образовательного процесса.	1
1.22.	Отсутствие нарушений в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья воспитанников.	1
1.23.	Длительность отсутствия воспитанников образовательного учреждения по причине болезни (по итогам отчетного года): до 5 дней – 3 балла; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней – 1 балл	3
1.24.		
	итого:	59
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), - из 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		

3.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	2
3.2.	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; -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	2
3.3.	За сложность и напряженность в работе с воспитанниками при превышении плановой наполняемости в соответствии с требованиями СанПиН.	3
3.4.	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, ограниченными возможностями здоровья, с детьми раннего возраста, с детьми, воспитывающимися в разновозрастных группах.	5
	итого:	12
На ежемесячные надбавки за выслугу лет из 13% стимулирующей части		
	При выслуге от 3 до 10 лет – 10% от должностного оклада.	
	При выслуге свыше 10 лет – 15% от должностного оклада.	

2.8.3. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования структурного подразделения Учреждения.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
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, из 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-8 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период: - 70% - 74%, - 75% - 79%, - 80% и более.	3
1.2.	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;	5

	- дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); - дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	
1.3.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей): - 70% - 79%, - 80% и более.	2
1.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться):	5
1.5	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться): - до 5%, - 5% - 10%, - 10% - 15%, - свыше 15%.	5
1.6.	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)	3
1.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	1
1.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	3
1.9.	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)	3

1.10.	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) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	3
1.11.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	3
1.12.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1
1.13.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться).	3
1.14.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	3
1.15.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
1.16.	Доля воспитанников объединения дополнительного образования, в возрасте от 6 лет и старше, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников данной возрастной категории: - до 50%, - свыше 50%.	2
1.17.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.18.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
1.19.	Отсутствие нарушений в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья воспитанников.	1
	итого:	49
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), - из 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
3.1.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных обще-образовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1
	итого:	1
На ежемесячные надбавки за выслугу лет из 13% стимулирующей части		
	При выслуге от 3 до 10 лет– 10% от должностного оклада;	
	При выслуге свыше 10лет – 15% от должностного оклада.	

2.8.4. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога структурного подразделения Учреждения.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
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, из 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
1.1.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня).	3
1.2.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	2
1.3.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: - 51% - 60%, - 61% - 75%, - 76% - 85%, - свыше 85%.	4
1.4.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: - 51% - 60%, - 61% - 75%, - 76% - 85%, - свыше 85%.	4
1.5	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).	3
1.6.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса.	1
1.7.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня).	3
1.8.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	3
1.9.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня).	3
1.10.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, органи-	3

	зованных иными ОО, (в зависимости от уровня).	
1.11.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	3
1.12.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие.	1
1.13.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	3
1.14.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.15.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников образовательного учреждения во время образовательного процесса.	1
1.16.	Отсутствие нарушений в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья воспитанников	1
	итого:	39
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), - из 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
3.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: - в когнитивной сфере – 20% - 39%, - в эмоционально-волевой сфере – 40% - 59%, - в общении – 60% и более.	3
3.2.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	3
3.3.	За сложность и напряженность в работе с воспитанниками при превышении плановой наполняемости в соответствии с требованиями СанПиН.	3
3.4.	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, ограниченными возможностями здоровья, с детьми раннего возраста, с детьми, воспитываемыми в разновозрастных группах.	5
	итого:	14
	На ежемесячные надбавки за выслугу лет из 13% стимулирующей части	
	При выслуге от 3 до 10 лет– 10% от должностного оклада;	
	При выслуге свыше 10 лет – 15% от должностного оклада.	

2.8.5. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда (в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья) структурного подразделения Учреждения.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качествен-	Максимальное
-------	---	--------------

	ные и количественные показатели оценивания	количество баллов
На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской 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, из 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
1.1.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55% -60%; - 61% -75%; - 76% -85%; - свыше 85%.	4
1.2.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55% -60%; - 61% -75%; - 76% -85%; - свыше 85%.	4
1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55% -60%; - 61% -75%; - 76% -85%; - свыше 85%.	4
1.4.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом (да/нет).	1
1.5.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов.	3
1.6.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	3
1.7.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	3
1.8.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	3

1.9.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	3
1.10.	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, российском или международном уровнях	3
1.11.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	3
1.12.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): - создание; - создание и реализация; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	3
1.13.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	1
1.14	Число воспитанников с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	3
1.15.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного.	3
1.16.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.17.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников образовательного учреждения во время образовательного процесса	1
1.18.	Отсутствие нарушений в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья воспитанников	1
	Итого:	47
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), - из 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
3.	Положительная динамика в развитии обучающихся по ре-	-

	результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	
3.1.	- учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): 1. по разделу «звукопроизношение», 2. по разделу «развитие фонематических процессов», 3. по разделу «развитие слоговой структуры слова», 4. по разделу «развитие лексического строя речи», 5. по разделу «развитие грамматического строя речи», 6. по разделу «развитие связной речи». - 20% - 39%, - 40% - 59%, - 60% и более от числа обучающихся.	3
3.2.	- учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): 1. по разделу «звукопроизношение», 2. по разделу «фонематическое восприятие». - 20% - 39%, - 40% - 59%, - 60% и более от числа обучающихся.	3
3.3.	За сложность и напряженность в работе с воспитанниками при превышении плановой наполняемости в соответствии с требованиями СанПиН.	3
	итого:	9
На ежемесячные надбавки за выслугу лет из 13% стимулирующей части		
	При выслуге от 3 до 10 лет – 10% от должностного оклада;	-
	При выслуге свыше 10 лет – 15% от должностного оклада.	-

2.8.6. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста структурного подразделения Учреждения.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской 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, из 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
1.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчётный период (в зависимости от уровня)	3
1.2.	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	2

1.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период: - до 90%, - 91% - 100%.	2
1.4.	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.	3
1.5.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	3
1.6.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	3
1.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	3
1.8.	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	3
1.9.	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	3
1.10.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
1.11.	Результаты участия воспитанников образовательного учреждения в федеральных и региональных конкурсах, фестивалях, учрежденных министерством образования Самарской области («Космофест», «Икаренок», «Мой наставник» (номинация «Лучший наставник обучающийся») и др.): участие в окружном этапе – 1 балл; победа в окружном этапе/участие на региональном уровне – 2 балла победа на региональном уровне – 3 балла; <i>Баллы могут суммироваться</i>	6
1.12.	Участие воспитанников образовательного учреждения в движении "Будущие профессионалы 5+": участие в первом (отборочном) этапе: – 1 балл; участие во втором (очном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла	3
1.13.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденными приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня).	3
1.14.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	1

1.15.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	2
1.16	Доля воспитанников образовательного учреждения, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% – 1 балл; 20% – 2 балла; 30% – 3 балла	3
1.17	Доля воспитанников образовательного учреждения в возрасте от 6 лет и старше – участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников данной возрастной категории: от 10% до 20% – 2 балла; от 21% до 30% – 3 балла; свыше 30% – 4 балла По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	4
1.18.	Доля воспитанников образовательного учреждения в возрасте от 6 лет и старше, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников данной возрастной категории: 5% – 2 балла; 6-9% – 3 балла; 10% и выше – 4 балла	4
1.19.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период (да/нет)	1
1.20.	Отсутствие нарушений в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья воспитанников образовательного учреждения во время образовательного процесса	1
	итого:	54
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), - из 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
3.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	2
3.2.	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; -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	2
	итого:	4
На ежемесячные надбавки за выслугу лет из 13% стимулирующей части		
	При выслуге от 3 до 10 лет– 10% от должностного оклада;	-
	При выслуге свыше 10лет – 15% от должностного оклада.	-

2.8.7. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **помощника воспитателя** структурного подразделения Учреждения.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
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), - из 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
3.1.	За сложность и напряженность в работе с воспитанниками при превышении плановой наполняемости в соответствии с требованиями СанПиН.	3
3.2.	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, ограниченными возможностями здоровья, с детьми раннего возраста, с детьми, воспитывающимися в разновозрастных группах.	5
	итого:	8
На выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
4.1.	Длительность отсутствия воспитанников образовательного учреждения по причине болезни (по итогам отчетного года): до 5 дней – 3 балла; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней – 1 балл	3
4.2.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.3.	Отсутствие нарушений в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья воспитанников образовательного учреждения во время образовательного процесса	1
4.4.	Создание благоприятных условий для пребывания воспитанников (благоустройство, качественное проведение ремонтных работ, проведение субботников на территории ДООУ, улучшение материально-технической базы и др.)	2
	итого:	7

2.8.8. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **старшей медсестры** структурного подразделения Учреждения.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
На выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
4.1.	Длительность отсутствия воспитанников образовательного учреждения по причине болезни (по итогам отчетного года):	3

	до 5 дней – 3 балла; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней – 1 балл	
4.2.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.3.	Отсутствие нарушений в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья воспитанников образовательного учреждения во время образовательного процесса	1
4.4.	Создание благоприятных условий для пребывания воспитанников (благоустройство, качественное проведение ремонтных работ, проведение субботников на территории ДООУ, улучшение материально-технической базы и др.)	2
	итого:	7
На ежемесячные надбавки за выслугу лет из 13% стимулирующей части		
	При выслуге от 3 до 10 лет – 10% от должностного оклада.	
	При выслуге свыше 10 лет – 15% от должностного оклада.	

2.8.9. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию здания, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, вахтера, сторожа, уборщика служебных помещений, дворника структурного подразделения Учреждения.

На выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
4.1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.2.	Отсутствие нарушений в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья воспитанников образовательного учреждения во время образовательного процесса	1
4.3.	Создание благоприятных условий для пребывания воспитанников (благоустройство, качественное проведение ремонтных работ, проведение субботников на территории ДООУ, улучшение материально-технической базы и др.)	2
	итого:	4

2.8.10. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) контрактного управляющего структурного подразделения Учреждения.

На выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
4.1.	Отсутствие нарушений при размещении документации в ЕИСИ об осуществлении закупок, документации о закупках, проектов контрактов.	1
4.2.	Отсутствие нарушений при составлении плана-графика, плана закупок и контроль его реализации.	1
4.3.	Отсутствие нарушений расчетно-платежной дисциплины по расчетам с задолженности или не ниже организациями.	1
4.4.	Отсутствие нарушений при заключении контрактов, догово-	1

	ров в соответствии с действующим законодательством РФ, при поддержании контактов, с поставщиками, переговоры с новыми партнерами.	
4.5.	Своевременная инвентаризация материальных ценностей.	1
4.6.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.7.	Отсутствие нарушений в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья воспитанников образовательного учреждения во время образовательного процесса	1
	итого:	7

2.8.11. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) бухгалтера структурного подразделения Учреждения.

На выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
4.1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	1
4.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	2
4.3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	2
4.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.5.	Отсутствие нарушений в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья воспитанников образовательного учреждения во время образовательного процесса	1
	итого:	7

2.8.12. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) повара, кладовщика, кухонного (подсобного) рабочего структурного подразделения Учреждения.

На выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
4.1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.2.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1
4.3.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
	итого:	3

2.8.13. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего хозяйством структурного подразделения Учреждения.

На выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
4.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	2
4.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2
4.3.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
4.4.	Создание благоприятных условий для пребывания воспитанников (благоустройство, качественное проведение ремонтных работ, проведение субботников на территории ДООУ, улучшение материально-технической базы и др.)	2
4.5.	Отсутствие нарушений в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья воспитанников образовательного учреждения во время образовательного процесса	1
4.6.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
Итого		9

2.8.14. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) делопроизводителя структурного подразделения Учреждения.

На выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
4.1.	Отсутствие нарушений электронного документооборота с использованием сети Интернет	1
4.2.	Отсутствие нарушений при ведении личных дел воспитанников, работников структурного подразделения, книг приказов (распоряжений).	1
4.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
Итого		4

3. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) руководителей структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Обеспечение качества дошкольного образования	

1.1.	Наличие на сайте образовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений – 1 балл; наличие у образовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях – 2 балла <i>Баллы могут суммироваться</i>	3
1.2	Доля родителей воспитанников образовательного учреждения, 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 – 4 балла	4
1.3	Доля воспитанников образовательного учреждения в возрасте от 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников данной возрастной категории: 30% – 40% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 2 балла; 41% – 50% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 3 балла; 51% и более воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 4 балла	4
1.4.	Основная образовательная программа соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования и Федеральной образовательной программе дошкольного образования (на основе экспертного заключения окружного/регионального учебно-методического объединения) на уровне: средний уровень – 3 балла высокий уровень – 5 баллов	5
	итого:	16
2.	Эффективность организации воспитательной работы	
2.1.	Доля воспитанников образовательного учреждения в возрасте от 5 до 8 лет, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников данной возрастной категории: 10% – 1 балл; 10% – 15% – 2 балла; 16% – 24% – 3 балла; более 24% – 4 балла	4
2.2.	Результаты участия воспитанников образовательного учреждения в федеральных и региональных конкурсах, фестивалях, учрежденных министерством образования	6

	Самарской области («Космофест», «Икаренок», «Мой наставник» (номинация «Лучший наставник обучающийся») и др.): участие в окружном этапе – 1 балл; победа в окружном этапе/участие на региональном уровне – 2 балла победа на региональном уровне – 3 балла; <i>Баллы могут суммироваться</i>	
2.3.	Участие воспитанников образовательного учреждения в движении "Будущие профессионалы 5+": участие в первом (отборочном) этапе: – 1 балл; участие во втором (очном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла	3
	итого:	13
3.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
3.1.	Доля воспитанников образовательного учреждения, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% – 1 балл; 20% – 2 балла; 30% – 3 балла	3
3.2	Доля воспитанников образовательного учреждения в возрасте от 6 лет и старше – участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников данной возрастной категории: от 10% до 20% – 2 балла; от 21% до 30% – 3 балла; свыше 30% – 4 балла По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	4
3.3	Доля воспитанников образовательного учреждения в возрасте от 6 лет и старше, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников данной возрастной категории: 5% – 2 балла; 6-9% – 3 балла; 10% и выше – 4 балла	4
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников образовательного учреждения во время образовательного процесса – 3 балла	3
3.5.	Удовлетворенность получателей образовательных услуг условиями оказания услуг по результатам независимой оценки качества оказания услуг: 85 – 90 баллов – 2 балла; 91 – 100 баллов – 3 балла	3
	итого:	17
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Результаты деятельности образовательного учреждения в	9

	режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, стажировочной, проектной) площадки признаны эффективными (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на уровне региона – 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов <i>Баллы могут суммироваться</i>	
4.2	Длительность отсутствия воспитанников образовательного учреждения по причине болезни (по итогам отчетного года): до 5 дней – 3 балла; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней – 1 балл	3
4.3	Представление опыта деятельности образовательного учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий, в т.ч. через работу регионального методиста (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на федеральном уровне и выше – 3 балла <i>Баллы могут суммироваться</i>	6
4.4	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников в образовательном учреждении, выполнение которых находится исключительно в компетенции руководителя образовательного учреждения: отсутствие со стороны Управления Роспотребнадзора по Самарской области – 2 балла; отсутствие со стороны ГУ МЧС России по Самарской области – 2 балла	4
4.5	Отсутствие обоснованных жалоб (обращения, по которым проводились проверки и факты подтвердились), поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, в органы исполнительной власти, надзорные органы и др. ведомства – 1 балл	1
4.6	Организация в образовательном учреждении дуального обучения, в период профессионального обучения студентов: 1 – 3 студента – 2 балла; 4 и более студентов – 4 балла	4
4.7	Эффективная реализация программы просветительской деятельности для родителей воспитанников, при охвате не менее 80% родителей: 80 % родителей – 2 балла 81-100% родителей – 3 балла	3
4.8.	Численность педагогических работников в расчете на одного руководящего работника: до 11 – 1 балл от 11 до 13 – 2 балла свыше 13 – 3 балла	3

	итого:	33
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Наличие у педагогического коллектива образовательного учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учрежденных министерством образования Самарской области и Министерства просвещения Российской Федерации («Воспитатель года», «Детский сад года», «Наставник в системе образования Самарской области», «Учитель родного языка» (номинация для воспитателей ДОО) и др.), отбора лучших практик образования и воспитания дошкольников: на уровне образовательного округа – 2 балла; на региональном уровне – 3 балла; на федеральном уровне – 4 балла <i>При наличии подтверждающих документов</i>	4
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников образовательного учреждения квалификационных категорий (первая и высшая): 50% – 1 балл; более 50% – 2 балла	2
5.3	Доля педагогических работников образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников образовательного учреждения: 10 – 19% – 1 балл; 20 – 29% – 2 балла; 30% и более – 3 балла	3
5.4	Участие 100% молодых педагогов образовательного учреждения в региональной программе развития наставничества (на основании данных АИС «Кадры в образовании. Самарская область») – 1 балл; участие педагогов образовательного учреждения во внешнем наставничестве – 1 балл; использование вариативных моделей наставничества (наставник – куратор, тьютор, ментор и т.д. для опытных педагогов) – 1 балл <i>Баллы могут суммироваться</i>	3
5.5	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, прошедших обучение по программам повышения квалификации за 3 последних года, в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами, составляет 95% – 100% – 3 балла	3
5.6	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения: до 65% – 1 балл; 65% – 70% – 2 балла; свыше 70% – 3 баллов	3
5.7.	Доля фонда оплаты труда руководящих работников в общем фонде оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения: свыше 11% – 1 балл	3

	10% – 11% – 2 балла; менее 10% – 3 баллов	
	итого:	21
	ВСЕГО:	100

4. Порядок премирования педагогических работников, медицинского работника, административно-управленческого, обслуживающего персонала, и иных работников структурных подразделений.

4.1. Работникам структурных подразделений может быть выплачена премия, за счёт стимулирующей части в фонде оплаты труда структурного подразделения, а так же за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

4.2. Основными показателями премирования педагогических работников, медицинского работника, административно-управленческого, обслуживающего персонала, и иных работников структурных подразделений являются:

- результаты работы учреждения – до 40000 рублей;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей – до 40000 рублей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений – до 40000 рублей;
- выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) – до 40000 рублей;
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда, разработка и внедрение авторских программ – до 40000 рублей;
- выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника – до 40000 рублей;
- оказание помощи в работе с молодыми специалистами – до 40000 рублей;
- качественное администрирование сайта детского сада – до 10000 рублей;
- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 40000 рублей;
- высокое качество работы, организации и проведения мероприятий – до 40000 рублей;
- методическая поддержка молодых преподавательских кадров в течение трех первых лет преподавательской работы (осуществление наставничества) до 5000 рублей.

4.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам структурных подразделений, либо отдельным работникам независимо от их стажа работы в учреждении.

4.4. Педагогические работники учреждения, медицинский работник, административно – управленческий, обслуживающий персонал, и иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

4.5. Порядок премирования педагогических работников, медицинского работника, административно – управленческого, обслуживающего персонала и иных работников структурных подразделений определяется директором ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани и оформляется приказом.

5. Порядок выплаты материальной помощи.

5.1. Работникам структурных подразделений может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами – до 40000 рублей;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства) – до 40000 рублей;
- смерть близких родственников: родителей, супруга, (супруги), детей – до 20000 рублей.

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам структурных подразделений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

5.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, медицинскому работнику, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам структурных подразделений, определяется директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани и оформляется приказом.

5.6. Порядок премирования руководителей структурных подразделений определяется директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в соответствии с пунктом 2.3.7. раздела 2 настоящего положения.

Положение о наставничестве

(Приложение № 7 к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области на 2025-2028 г.г.)

г. Сызрань

1. Общие положения.

1.1. Школьное наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист - начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа или ССУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.2. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Целью школьного наставничества в образовательной организации является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

3. Организационные основы наставничества.

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе, методист и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении,

имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4. Кандидатуры наставников согласовываются с директором.

3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательную организацию по распределению;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных организаций, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.7. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.9. Для мотивации деятельности, по итогам работы, наставнику выплачивается премия (или устанавливается надбавка).

3.10. По инициативе наставников может быть создан орган общественного самоуправления - Совет наставников.

4. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг общения;

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Права наставника:

- с согласия методиста (руководителя методического объединения) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников школы;

- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого специалиста.

6.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника утверждается приказом директора школы.

6.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

7. Права молодого специалиста.

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

8. Руководство работой наставника.

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по УВР или методиста.

8.2. Заместитель директора по УВР или методист обязан:

- представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательной организации;
- определить меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений.

Руководитель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;

- заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их методисту.

9. Документы, регламентирующие наставничество.

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора школы об организации наставничества;
- планы работы педагогического, методического советов, методических объединений;
- протоколы заседаний педагогического, методического советов, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

Форма расчетного листка

(Приложение № 8 к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области на 2025-2028 г.г.)

г. Сызрань

Расчетный листок за _____ месяц 20____ (год)					
ФИО сотрудника _____ ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани					таб. №
Код	Расшифровка	И	М/Г	д./ч./%	Сумма
Наименование подразделения – должность (кол-во ставок)					
Основная должность/внутреннее совместительство/внешнее совмещение					
Фонд раб. времени: ____д/____ч					
Всего начислено					
Всего удержано					
Итого, сумма на руки					
Долг на конец месяца					
Дополнительная информация					
Налог на доходы физ.лиц (13%)					

В данном документе подшито, пронумеровано и скреплено печатью

221 двести двадцать один) лист



Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани

Председатель ППК

Мае Н.В.Максимо
Рассейки И.Г.Рассейки

20 25 г.